

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA

E.A.P. DE MEDICINA VETERINARIA

**Evaluación de competencias genéricas desde la
perspectiva de docentes y estudiantes de pregrado de
medicina veterinaria en la ciudad de Lima - Perú**

TESIS

para optar el título profesional de Médico Veterinario

AUTORA

Fiorella Victoria Llanos Céspedes

Lima – Perú

2010

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis dos grandes motores, a mis padres, que durante todo mi vida estuvieron siempre presentes compartiendo conmigo mis anhelos, metas, triunfos y tropiezos pero siempre saliendo adelante con su apoyo , haciendo posible la culminación de mi carrera. Viendo en este trabajo concretado todo su esfuerzo y sacrificio.
Con todo el amor del mundo para Estrella Céspedes y Guillermo Llanos.

También se lo dedico a mis Hermanos Hernán, que está en el cielo, y Guillermo, así como a mi cuñada Isabel, que me han apoyado mucho siempre.

Agradecimientos

Primeramente le doy gracias a Dios por la energía y fuerzas que me ha dado para poder llegar al final de mis estudios y completar este trabajo con éxito.

Agradezco al Dr. Armando González Zariquiey, el director de esta tesis, por la oportunidad que me brindó para desarrollar este tema. De igual forma, agradezco a mis Asesores: Dr. Carlos Angulo Jiménez y Dr. Alberto Manchego Sayán, por el apoyo constante que me brindaron en este trabajo.

Agradecimiento especial a los Decanos de las Escuelas Académicas que participaron en el estudio, por darme las facilidades de realizar las encuestas en sus instalaciones. Así como también agradezco a los docentes que me apoyaron a repartir y recolectar encuestas a sus colegas y estudiantes: Dr. Carlos Medina, Dr. Néstor Falcón y Dr. Alexei Santiani; y de igual forma agradezco el apoyo de las secretarias de la Universidad Peruana Cayetano Heredia: Melissa y Elizabeth, por facilitarme los listados de alumnos y docentes, así como su colaboración en el proceso de la entrega y recolección de encuestas.

Agradezco principalmente a todos aquellos que colaboraron gustosamente en la resolución de las encuestas, siendo pieza importante de este trabajo. Gracias por su colaboración.

Finalmente gracias a todas las personas que me han apoyado en todo este tiempo de realización del trabajo: Mi familia, Aldo y mis amigos en general.

TABLA DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Tabla Contenido.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Lista Cuadros.....	vii
Lista Figuras.....	ix
Lista de Apendices.....	xii
I. Introducción.....	1
II. Revisión Bibliográfica.....	4
III. Materiales y Métodos.....	16
IV. Resultados.....	26
V. Discusión.....	53
VI. Conclusiones.....	60
VII. Recomendaciones.....	62
VIII. Bibliografía Citada.....	64
IX. Apéndice.....	70

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Lista de competencias del Proyecto Tuning de Europa.....	8
Cuadro 2: Lista de competencias del Proyecto Tuning de Latinoamérica.....	10
Cuadro 3: Lista de Competencias genéricas utilizadas para la presente estudio.....	15
Cuadro 4: Tabla de equivalencias.....	20
Cuadro 5: Opinión de los docentes por cada facultad sobre el nivel de preparación de los egresados.....	26
Cuadro 6: Opinión de los docentes por cada facultad sobre el desempeño de los egresados frente a otras instituciones.....	27
Cuadro 7: Puntaje promedio de cada Competencia Sistémica en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según sus docentes.....	34
Cuadro 8: Puntaje promedio de cada Competencia Instrumental en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según sus docentes.....	35
Cuadro 9: Puntaje promedio de cada Competencia Interpersonal en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según sus docentes.....	35
Cuadro 10: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el nivel de preparación recibida.....	38
Cuadro 11: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el nivel de preparación de los egresados.....	39

Cuadro 12: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el desempeño de los egresados frente a otras instituciones.....**40**

Cuadro 13: Puntaje promedio de cada Competencia Instrumental en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según sus estudiantes de pregrado.....**51**

Cuadro 14: Puntaje promedio de cada Competencia Interpersonal en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según estudiantes de pregrado.
.....**52**

Cuadro 15: Puntaje promedio de cada Competencia Interpersonal en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según estudiantes de pregrado.
.....**52**

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Evolución histórica de los requisitos profesionales.....	6
Figura 2: Numero de docentes encuestados en las 4 Universidades en estudio.....	17
Figura 3: Área en la que se desempeñan los docentes encuestados.....	18
Figura 4: Numero de estudiantes encuestados en las Universidades de Lima.....	23
Figura 5: Numero de estudiantes encuestados por año en las Universidades de Lima.....	23
Figura 6: Opinión de los docentes por cada facultad sobre el nivel de preparación de los egresados.....	27
Figura 7: Opinión de los docentes por cada facultad sobre el desempeño de los egresados frente a otras instituciones.....	28
Figura 8: Opinión de los docentes por cada facultad de medicina veterinaria sobre las cualidades de los egresados de sus facultades.....	29
Figura 9: Opinión de los docentes por cada facultad de medicina veterinaria sobre las deficiencias de los egresados de sus facultades.....	31
Figura 10: Priorización de competencias genéricas bajo perspectiva de los docentes. (Importancia).....	32
Figura 11: Priorización de las competencias Instrumentales bajo perspectiva de los docentes (Importancia).....	32
Figura 12: Priorización de las Competencias interpersonales bajo perspectiva de los docentes (Importancia).....	33

Figura 13: Priorización de las Competencias sistémicas bajo perspectiva de los docentes (Importancia).....	33
Figura 14: Opinión de los estudiantes sobre sus futuras preferencias laborales.....	37
Figura 15: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el nivel de preparación recibida.....	38
Figura 16: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el nivel de preparación de los egresados.....	39
Figura 17: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el desempeño de los egresados frente a otras instituciones.....	40
Figura 18: Opinión de los estudiantes de por cada facultad de medicina veterinaria sobre las cualidades de la preparación recibida por sus facultades.....	42
Figura 19: Opinión de los estudiantes de por cada facultad de medicina veterinaria sobre las deficiencias de la preparación recibida por sus facultades.....	44
Figura 20: Opinión de los estudiantes por cada facultad de medicina veterinaria sobre las cualidades de los egresados de sus facultades.....	46
Figura 21: Opinión de los estudiantes por cada facultad de medicina veterinaria sobre las deficiencias de los egresados de sus facultades.....	48
Figura 22: Priorización de los grupos de Competencias genéricas bajo perspectiva de los docentes (Importancia).....	49
Figura 23: Priorización de las competencias Instrumentales bajo perspectiva de los docentes (Importancia).....	49

Figura 24: Priorización de las Competencias interpersonales bajo perspectiva de los docentes (Importancia).....**50**

Figura 25: Priorización de las Competencias sistémicas bajo perspectiva de los docentes (Importancia).....**50**

APENDICES

Apéndice 1. Cuestionarios aplicados a los encuestados del estudio.....	70
Apéndice 2: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Instrumental según los estudiantes de pregrado de cada Universidad encuestada.....	75
Apéndice 3: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Interpersonal según los estudiantes de pregrado de cada Universidad encuestada.....	75
Apéndice 4: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Sistémica según los estudiantes de pregrado de cada Universidad encuestada.....	76
Apéndice 5: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Instrumental según los docentes de cada Universidad encuestada.....	76
Apéndice 6: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Interpersonal según los docentes de cada Universidad encuestada.....	77
Apéndice 7: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Sistémica según los docentes de cada Universidad encuestada.....	77
Apéndice 8: Priorización competencias genéricas de San Marcos (Alumnos).....	78
Apéndice 9: Priorización competencias instrumentales de San Marcos (Alumnos).....	78

Apéndice 10: Priorización competencias interpersonales de San Marcos (Alumnos).....	78
Apéndice 11: Priorización competencias sistémicas de San Marcos (Alumnos).....	79
Apéndice 12: Priorización competencias genéricas de Alas Peruanas (Alumnos).....	79
Apéndice 13: Priorización competencias instrumentales de Alas Peruanas (Alumnos).....	79
Apéndice 14: Priorización competencias interpersonales de Alas Peruanas (Alumnos).....	80
Apéndice 15: Priorización competencias sistémicas de Alas Peruanas (Alumnos).....	80
Apéndice 16: Priorización competencias genéricas de Cayetano Heredia (Alumnos).....	80
Apéndice 17: Priorización competencias instrumentales de Cayetano Heredia (Alumnos).....	81
Apéndice 18: Priorización competencias interpersonales de Cayetano Heredia (Alumnos).....	81
Apéndice 19: Priorización competencias sistémicas de Cayetano Heredia (Alumnos).....	81
Apéndice 20: Priorización competencias genéricas de Científica del Sur (Alumnos).....	82

Apéndice 21: Priorización competencias instrumentales de Científica del Sur (Alumnos).....	82
Apéndice 22: Priorización competencias interpersonales de Científica del Sur (Alumnos).....	82
Apéndice 23: Priorización competencias sistémicas de Científica del Sur (Alumnos).....	83
Apéndice 24: Priorización competencias genéricas de San Marcos (Docentes).....	83
Apéndice 25: Priorización competencias instrumentales de San Marcos (Docentes).....	83
Apéndice 26: Priorización competencias interpersonales de San Marcos (Docentes).....	84
Apéndice 27: Priorización competencias sistémicas de San Marcos (Docentes).....	84
Apéndice 28: Priorización competencias genéricas de Alas Peruanas (Docentes).....	84
Apéndice 29: Priorización competencias instrumentales de Alas Peruanas (Docentes).....	85
Apéndice 30: Priorización competencias interpersonales de Alas Peruanas (Docentes).....	85
Apéndice 31: Priorización competencias sistémicas de Alas Peruanas (Docentes).....	85

Apéndice 32: Priorización competencias genéricas de Cayetano Heredia (Docentes).....	86
Apéndice 33: Priorización competencias instrumentales de Cayetano Heredia (Docentes).....	86
Apéndice 34: Priorización competencias interpersonales de Cayetano Heredia (Docentes).....	86
Apéndice 35: Priorización competencias sistémicas de Cayetano Heredia (Docentes).....	87
Apéndice 36: Priorización competencias genéricas de Científica del Sur (Docentes).....	87
Apéndice 37: Priorización competencias instrumentales de Científica del Sur (Docentes).....	87
Apéndice 38: Priorización competencias interpersonales de Científica del Sur (Docentes).....	88
Apéndice 39: Priorización competencias sistémicas de Científica del Sur (Docentes).....	88

RESUMEN

En el presente trabajo tuvo como objetivo realizar una priorización de las competencias genéricas de la Medicina Veterinaria, desde la perspectiva de docentes y alumnos de pregrado de Lima-Perú. Se entrevistó a docentes y alumnos de pregrado de cuatro universidades de Lima, cuyas facultades de veterinaria cuentan con egresados: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), Universidad Alas Peruanas (UAP), Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) y Universidad Científica del Sur (UCSur). Los entrevistados dieron su opinión sobre la importancia de cada competencia genérica, además del nivel en que cada una es alcanzada por la Medicina Veterinaria de su facultad. Se consideró treinta y uno (31) competencias genéricas que fueron clasificadas en tres grupos: Grupo A o competencias instrumentales, Grupo B o competencias interpersonales y Grupo C o competencias sistémicas. Los resultados según la perspectiva de los docentes y estudiantes de pregrado, ambos coinciden en que las competencias más importantes fueron “Habilidad para toma de decisiones”, “Compromiso sociocultural” y “Motivación de logro”. Los docentes de las cuatro EAPMV difieren sobre el desarrollo de las competencias genéricas en sus respectivas escuelas académicas profesionales: UNMSM, motivación de logro; UCSur, preocupación por el medio ambiente; UAP, capacidad de aplicar conocimientos a la práctica; UPCH, iniciativa y espíritu emprendedor. Mientras que los alumnos de las cuatro Escuelas Académicas Profesionales de Medicina Veterinaria (EAPMV), coinciden en su opinión sobre las competencias genéricas desarrolladas en sus escuelas académicas a excepción de una: UNMSM, UAP y UPCH, motivación de logro; UCSur, preocupación por el medio ambiente. La comparación entre la importancia dada y el nivel alcanzado de las competencias genéricas por la Medicina Veterinaria en cada una de sus facultades, indica que en su mayoría, están alcanzando un nivel adecuado de realización, siendo aun necesario reforzar alguna de ellas. Comparando la percepción de los Docentes con la de los Alumnos de pregrado, notamos que coinciden, llegando a la conclusión que ambos tienen las mismas expectativas y se dirigen por un mismo rumbo. La comparación entre la importancia dada y el nivel desarrollado de las competencias genéricas por la Medicina Veterinaria en cada una de sus facultades, indica que en su mayoría, están alcanzando un nivel adecuado de realización, siendo aun necesario reforzar alguna de ellas. Comparando la percepción de los Docentes con la de los

Alumnos de pregrado, notamos que coinciden, llegando a la conclusión que ambos tienen las mismas expectativas y se dirigen por un mismo rumbo.

Palabras clave: competencias genéricas, priorización, nivel desarrollado, docentes, alumnos, medicina veterinaria.

ABSTRACT

This study reports a prioritization of the generic skills of Veterinary Medicine, based on the opinion of teachers and undergraduate students in Lima-Peru. For this, we interviewed teachers and undergraduate students from 4 Universities of Lima, which have graduates in its Veterinary Schools: UNMSM, UAP, UPCH and UCSUR. The interviewees gave their point of view about the importance of each generic skill and the level achieved of each one by the Veterinary Medicine in their school. It was considered thirty-one (31) generic skills that were classified into 3 groups: Group A or instrumental skills, Group B or interpersonal skills and Group C or systemic competences. The results of teachers and undergraduate students, both agree in the most important skills that are: "decision-making skills," "sociocultural Commitment" and "Will to succeed". The teachers from the four EAPMV differ on the development of the generic skills in their professional academic schools: UNMSM, will to succeed; UCSUR, concern for the environment, UAP, ability to apply knowledge to practice; UPCH, initiative and spirit entrepreneur. While the students of the four EAPMV coincide in their points of view about the development of the generic skills in their professional academic schools except for one: UNMSM, UAP and UPCH, will to succeed; UCSUR, concern for the environment. The comparison between the development and the level reached by the generic skills of veterinary medicine in each professional academic school indicates that the majority is achieving in the adequate level of performance, and even some of them must be strengthened. Comparing Teachers' opinions with those of undergraduate students, we noticed that coincide, concluding that both have the same expectations and are directed by the same way.

Key words: Generic skills, priority, level achieve, students, teachers, veterinary medicine.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas superiores tienen por finalidad formar profesionales capaces de responder a las demandas de la sociedad. Es por ello, que estas necesidades se deben identificar y verificar constantemente de modo que sean incluidos en el sistema curricular vigente de cada escuela profesional. Toda sociedad está en cambio permanente, por tanto las necesidades específicas de cada sociedad también son variables, por lo que es imprescindible realizar procesos de consulta (empleadores, docentes, egresados y estudiantes) y de esa manera identificar los cambios ocurridos.

Para poder definir el plan de estudio de cualquier escuela profesional, se debe identificar las necesidades sociales que van a determinar el perfil del egresado. La definición de este perfil debe detallar las competencias o capacidades que debe poseer el egresado de cada facultad para adaptarse al mercado laboral de manera óptima. Partiendo de esta lista de capacidades que deben estructurar el plan curricular del programa educativo.

La autoevaluación universitaria se basa en la definición de las competencias genéricas y profesionales de los egresados. Actualmente la acreditación de escuelas académicas y universidades es un requisito indispensable para garantizar la calidad de la formación impartida y por consiguiente el desempeño de los egresados. Es por ello que las facultades de Medicina Veterinaria de Latinoamérica vienen participando en procesos de autoevaluación y acreditación internacional desde hace 6 años, siguiendo el ejemplo de las escuelas de Europa. Estos procesos permiten certificar que estas cuentan

con los requisitos adecuados para brindar una educación idónea a la realidad nacional y, en nuestro caso, a la necesidad latinoamericana.

En la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (FMV – UNMSM) desde la creación del sistema anual en el año de 1996 no se han realizado modificaciones del plan curricular en función a las necesidades de la sociedad de Lima, ni tampoco se han considerado el desarrollo de las competencias genéricas al momento de elaborar el currículo vigente. No obstante, desde hace 3 años existe la intención de considerar la inclusión de las competencias tanto específicas como genéricas dentro del proceso de evaluación de los estudiantes, intención que se refleja en forma independiente en los syllabus de cada curso, sin embargo, debido a la gran cantidad de competencias aplicables a la medicina veterinaria, estos intentos no logran alcanzar el objetivo integral de una institución y alcanza solo la percepción personal del docente responsable de cada curso.

En la actualidad, en la FMV – UNMSM existe la tendencia de regresar a un régimen de estudios por semestre, tal como se debatió en los seminarios curriculares de los años 2008 y 2009, sistema que se realiza en otras facultades donde se imparte los estudios de pregrado de medicina veterinaria tanto a nivel nacional como extranjero; siendo México, Brasil, Argentina y Chile los ejemplos más resaltantes.

Recientemente la FMV – UNMSM ha empezado a realizar procesos necesarios para que el cambio curricular se enfoque en el desarrollo de las competencias profesionales. Dándose este inicio con el trabajo de investigación de Marina Barreda (2009) “Evaluación de Competencias genéricas en Medicina Veterinaria desde la perspectiva del empleador: Importancia y nivel alcanzado por los egresados en la ciudad de Lima”, cuyo objetivo principal fue definir cuáles son las competencias genéricas prioritarias para ejercer en el mercado laboral veterinario de Lima. Es por ello que para seguir con estos procesos de evaluación el objetivo principal de este trabajo es priorizar las competencias genéricas desde la perspectiva de los estudiantes y docentes de la Escuela Académica Profesional de Medicina Veterinaria (EAPMV) de la FMV – UNMSM y compararlas con sus similares de otras universidades con la finalidad de autoevaluar a

los estudiantes de pregrado y docentes del programa de Medicina Veterinaria permitirá analizar la estructura académica y los cambios que se necesitan para mejorar este.

Para conseguir nuestro objetivo se realizó una consulta a docentes y estudiantes de pregrado de las facultades de Medicina Veterinaria de Lima que cuentan con egresados a la fecha. La opinión de los encuestados muestra la preferencia de los estos con respecto a las competencias genéricas que debe tener la Medicina Veterinaria y como se desarrollan en sus facultades. Estos resultados nos sirven para determinar la perspectiva de docentes y estudiantes de pregrado de las Escuelas Académicas Profesionales de Medicina Veterinaria de las Universidades localizadas en Lima, y compararlo con las competencias genéricas demandadas por los empleadores para poder introducirlas y reforzarlas en el plan de estudios de las EAPMV.

II REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

El término *competencias* proviene del verbo latino *competere* que significa: ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir. En el siglo XV *competere* adquiere los significado de: pertenecer a, incumbir, corresponder a, pugnar con, rivalizar con; constituyéndose los sustantivos *competencia*, *competición*, *competitividad*, *competidor* y los adjetivo *competente* y *competitivo* (Corominas, 1987).

El concepto de *competencia* fue definida en la época de los setenta con un enfoque conductista de la educación, basándose en los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, etc. (Villa, 2004). En los últimos años, los conceptos de las *competencias* han sido muchos, según su uso social, como capacitación son el grado en que las personas están preparadas para desempeñar determinados oficios; como requisito para desempeñar un puesto de trabajo, son las habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, valores y actitudes para un determinado puesto. Como definición tenemos que son procesos generales contextualizados, referidos al desempeño de la persona dentro de un área del desarrollo humano, orientando al desempeño humano idóneo en la resolución de problemas y realización de actividades (Tobón, 2004).

Las competencias son elementales para el desarrollo efectivo de actividades en el ámbito laboral, por lo tanto se definen como el conjunto de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas, que combinan aspectos como actitudes, valores, capacidades, habilidades, conocimientos y sus aplicaciones, siendo necesarios para que una persona sea capaz de llevar a cabo un trabajo y resolver problemas en

particular de forma efectiva. (Tobón, 2004; Corominas, 2006). También representa una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades. Constituyen el objeto de formación de los programas educativos, se forman en varias unidades del curso y son evaluadas en diferentes etapas” (Tuning Europa, 2006).

Actualmente ha tomado auge el uso del término “Competencia” (Villa, 2004), aunque no está claro si las competencias se refieren a el resultado indivisible de tres o cuatro de los siguientes componentes: “saber” o competencia técnica (posesión de saberes especializados), “saber hacer” o competencia metodológica (aplicación de conocimientos a situaciones laborales), “saber estar” o competencia participativa (disposición a la cooperación, atención a la evolución del mercado), y “saber ser” o competencia personal (tener imagen auto realista, responsabilidad), aplicados para alcanzar el éxito (Echevarría, 2002). Este término es muy confuso y difuso, que algunos autores lo consideran como sinónimo de habilidad y destreza. (Villa, 2004).

Las competencias se clasifican en específicas y genéricas. Las específicas están más centradas en el saber profesional, mientras que las genéricas son de aplicación en un amplio abanico de ocupaciones y permiten la adaptabilidad de la persona a diferentes entornos laborales. Las competencias genéricas son aquellas que se caracterizan por su aplicación en un amplio abanico de ocupaciones y permiten la adaptabilidad de la persona a diferentes entornos laborales (Corominas, 2006; Corominas, 2001). Debido a esto son consideradas un requisito esencial para afrontar los cambios constantes, dados por la competitividad y la globalización, a modo de lograr un resultado cualitativamente superior del éxito profesional y personal. (UNESCO, 1996; Universidad de Barcelona 2003). Las competencias genéricas se dividen en 3 grupos: Competencias Sistémicas, Competencias Instrumentales y Competencias Interpersonales, y a su vez cada uno de estas categorías agrupa varias competencias que varían según el listado, sea del Tuning de Europa, Tuning de Latinoamericano o de este trabajo.

La mayoría de empresas no se conforman con que los candidatos posean una titulación académica determinada, sino que también buscan que estos reúnan un conjunto de competencias personales identificadas en el trabajo, siendo agrupadas en tres grandes bloques: Habilidades Sociales, Competencias Participativas, y Habilidades

metodológicas (Marzo. 2006). La perspectiva del empleador hacia el punto de vista de la selección del personal ha ido evolucionando lentamente desde las capacidades o aptitudes hasta las competencias que han mejorado la calidad de esta selección, así como de la autoexigencia de los métodos de formativos para estos (Rodríguez, L. 2006). Esta evolución se muestra en la figura 1.

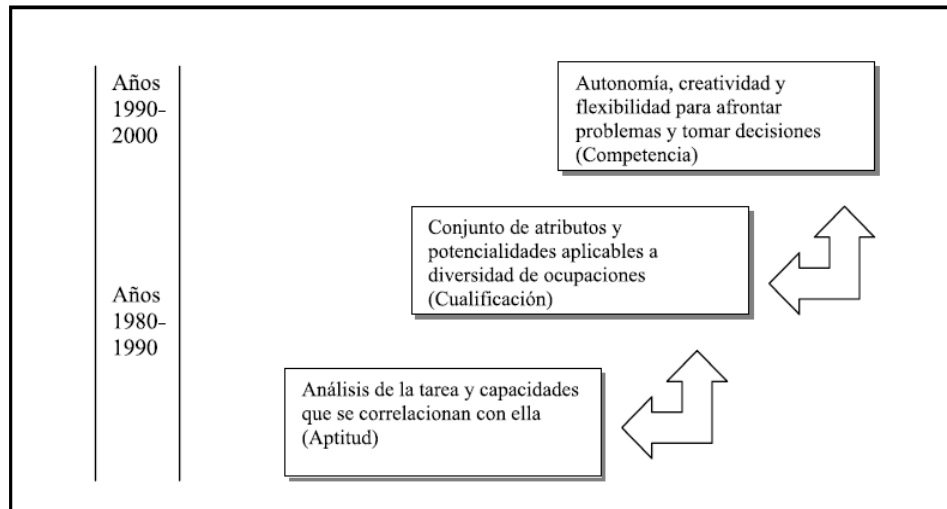


Figura 1: Evolución histórica de los requisitos profesionales. **Fuente:** Rodríguez, 2006

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas y valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje, considerando entre estas a la teoría del aprendizaje de Vigostky como la que sustenta la aplicación de las competencias en el aprendizaje. Esta teoría se basa principalmente en el aprendizaje sociocultural de cada individuo, considerando al aprendizaje como uno de los mecanismos fundamentales del desarrollo, siendo la interacción social el motor de este. (Vigosky, 1978).

En los últimos años, las universidades están considerando a las competencias como parte de la enseñanza profesional para elevar las características de estos, que están en función a la demanda del mercado laboral. La diversidad laboral de la profesión, ha establecido una constante necesidad de incrementar las habilidades y conocimientos que laboral (Davidson, 2005). Por esto, los programas universitarios han incorporado la formación o entrenamiento de las competencias genéricas y las específicas de cada carrera en la preparación profesional. (UNESCO, 1996; Universidad de Barcelona,

2003). Es importante tomar en cuenta que cada universidad tiende que establecer cuáles son las competencias genéricas que pretende conformar y mejorar en sus estudiantes. (Evequoz, 2003).

El progreso de la sociedad induce al desarrollo de la educación, es por esto que surgió el proyecto Tuning, que busca desarrollar puntos de referencia, expresados en los resultados del aprendizaje y competencias, que sirvan en la elaboración de programas de estudio. La educación induce a la sociedad a progresar, teniendo que responder y adelantarse a los requerimientos de esta, es por ello que es importante el cambio y desarrollo de la educación superior (Tuning A. latina, 2007). El proyecto Tuning es impulsado y coordinado por Universidades de Latinoamérica y Europa que buscan implementar patrones de evaluación para facilitar el proceso de homologación de planes de estudio superior, mediante el establecimiento de las competencias (Tuning A. latina, 2007). Para ello se diseñó una metodología que facilite la comprensión de los planes de estudio, además vincula los resultados del aprendizaje, las competencias y los créditos basados en el volumen de trabajo de cada estudiante (Tuning Europe, 2006).

El proyecto Tuning es una iniciativa de las universidades para las universidades, que surge en un contexto de intensa reflexión sobre la educación superior. Tiene como pilar básico del proyecto, iniciar un debate cuya meta es identificar e intercambiar información, y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, la efectividad y transparencia (Gonzales, 2006).

El proyecto Tuning europeo fue lanzado en el año 2000, bajo el fuerte respaldo económico y moral por la Comisión europea, participando la mayoría de países firmantes de la declaración de Bolonia en 1999. Este organizó un proceso de consulta europeo en el que han participado empleadores, graduados y personal académico para saber cuáles son las competencias más importantes que deberían desarrollarse en un programa de titulación. Se encuestaron a 175 universidades de toda Europa en un periodo de seis (6) años (2000-2006). Este análisis está programado para volverse a repetir en el año 2010 (Tuning Europa, 2006). En ese estudio se consideraron treinta (30) competencias genéricas, distribuidas en tres categorías (Competencias Sistémicas, Competencias Instrumentales y Competencias Interpersonales) Ver Cuadro 1.

INSTRUMENTALES	INTERPERSONALES	SISTÉMICAS
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organizar y planificar • Conocimientos generales básicos • Conocimientos básicos de la profesión • Comunicación oral y escrita en la propia lengua • Conocimiento de una segundo lengua • Habilidades básicas de manejo del ordenador • Habilidades de gestión de la información • Resolución de problemas • Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica • Trabajo en equipo • Habilidades interpersonales • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinar • Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas • Apreciación de la diversidad cultural y multiculturalidad • Habilidad de trabajar en un contexto internacional • Compromiso ético 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica • Habilidades de investigación • Capacidad de aprender • Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones • Capacidad para generar nuevas ideas • Liderazgo • Conocimiento de culturas y costumbres de otros países • Habilidad para trabajar en forma autónoma • Diseño y gestión de proyectos • Iniciativa y espíritu emprendedor • Preocupación por la calidad • Motivación de logro

Cuadro 1: Lista de competencias del Proyecto Tuning de Europa

La experiencia del proyecto Tuning en Europa fue repetido por Latinoamérica. La recolección de los datos con su respectivo análisis, de dicho proyecto, se inició en el 2004 finalizando en el 2007. Este organizó un proceso de consulta latinoamericana en el que han participado empleadores, graduados, académico y estudiantes para saber cuáles son las competencias más importantes que deberían desarrollarse en un programa de titulación. Para esto participaron 19 países, de los cuales se encuestaron a 216 universidades, obteniendo una población de 22609 en total; distribuyéndose en 4558 para los académicos, 7220 para los graduados, 9162 para los estudiantes y 1669 para los empleadores. En es ese estudio se redefinieron algunas competencias, se agregaron y por último se eliminaron algunos, quedando unas veintisiete (27) competencias, distribuidas en tres categorías (Competencias Sistémicas, Competencias Instrumentales y Competencias Interpersonales) Ver Cuadro 2.

INSTRUMENTALES	INTERPERSONALES	SISTÉMICAS
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de abstracción, análisis y síntesis • Habilidades para buscar procesar y analizar información • Capacidad para organizar y planificar el tiempo • Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión • Capacidad de comunicación oral y escrita • Capacidad de conocimiento en un segundo idioma • Habilidades en el uso de las tecnologías de la información • Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas • Capacidad para tomar decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica • Capacidad de trabajo en equipo • Habilidades interpersonales • Responsabilidad social y compromiso ciudadano • Habilidad para trabajar en contextos internacionales • Compromiso ético • Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad • Compromiso con su medio sociocultural 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica • Capacidad de investigación • Capacidad de aprender y actualizarse • Capacidad para actuar en nuevas situaciones • Capacidad creativa • Habilidad para trabajar en forma autónoma • Capacidad para formular y gestionar proyectos • Compromiso con la calidad • Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes • Compromiso con la preservación del medio ambiente

Cuadro 2: Lista de competencias del Proyecto Tuning de Latinoamerica

Para la formación basada en competencias, la enseñanza/aprendizaje facilita la transmisión de conocimientos y generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo, habilitándolo para la aplicación de sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes. La OIT (1998) define a la formación profesional como las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica. (Angulo, 2009)

El conocimiento y la experiencia enfocados en el estudiante son importantes para la acreditación de las profesiones. El Modelo de calidad para la acreditación de las carreras profesionales universitarias del Perú, es el resultado de la suma del saber y la experiencia de los estudiantes (CONEAU, 2008). Los resultados se expresan en la cantidad de graduados y titulados por promoción, los proyectos de investigación, extensión universitaria y proyección social realizados, las publicaciones y la percepción de la sociedad sobre la calidad del servicio ofrecido y recibido (CONEAU, 2008).

El programa educativo es un sistema que se retroalimenta y se renueva en base a las necesidades sociales que son las que justifican su existencia. Por lo tanto la investigación educativa y el seguimiento de egresados son funciones indispensables. La investigación educativa genera conocimiento referente a los resultados educativos del programa y el seguimiento de egresados sobre el impacto social del mismo. Es por ello que es muy importante definir el perfil del egresado de la profesión en base a las necesidades sociales para el desarrollo óptimo dicho programa. Cuando se emprende la evaluación de un programa educativo, lo primero que hay que hacer es identificar el objeto de evaluación, es decir el programa educativo. La justificación de un programa educativo radica en las necesidades sociales diagnosticadas con el perfil del egresado. Conforme las necesidades sociales cambian, la justificación también lo hace, y esto se refleja en la renovación constante de los programas educativos. (Vázquez, 2005).

Se definió como perfil profesional del Médico Veterinario para Latinoamérica en las reuniones y acuerdos del Comité de Homologación del COPEVET, a “un profesional que, en función del mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo humano

sustentable, tenga un espíritu ético, científico y humanístico, y sea capaz de ejecutar acciones tendientes a la previsión, planificación y resolución de problemas en los diferentes ámbitos de la realidad sociocultural nacional e internacional con relación a todo lo que directa o indirectamente se encuentre relacionado con las especies animales y su relación con el humano. Qué tenga conocimientos fundamentales que abarquen los ámbitos de las ciencias veterinarias y competencias técnicas en sectores específicos”. (San Martín. 2003)

En la medicina veterinaria debe ser necesaria la medición de las competencias para promover el cambio de la enseñanza profesional de dicha carrera. Sobre la educación veterinaria en el país es importante y urgente saber que por los enormes cambios que se están produciendo en nuestra propia profesión, producto de la globalización y de nuevas tecnologías, por lo tanto nos deberían llevar a cambios en los planes de estudio y adopción de nuevos enfoques en enseñanza de la medicina veterinaria en el Perú (San Martín. 2002). Para poder llevar a cabo dichos cambios en la educación se debe considerar objetivar, medir o estimar las competencias competentes a dicha profesión (Rodríguez J., 2006)

En 2003, en el documento de la “Homologación de Planes de Estudio de Medicina Veterinaria en Latinoamérica” se señala que en América Latina existen más de 200 escuelas y facultades de Medicina Veterinaria donde la mayoría dispone de planes de estudios diferentes. Por esta razón, se consideró de suma importancia establecer planes de estudios consensuados entre las escuelas de Medicina Veterinaria en Latinoamérica y de esta manera contribuir a la mejora de la enseñanza y el ejercicio de la profesión. El objetivo general de la propuesta es fortalecer la educación de la Medicina Veterinaria, mediante la estandarización de criterios compartidos y estrategias de integración, acordes con y para el desarrollo latinoamericano, a través del diseño de planes y programas de estudio para la enseñanza de la Medicina Veterinaria en Latinoamérica. (San Martín. 2003).

Para poder medir las competencias se utiliza como instrumento de trabajo muchas formas escritas, considerándose entre las de utilidad más práctica a las encuestas. Entre los instrumentos de diagnóstico más utilizados por psicólogos y psicopedagogos

destacan: los *tests*, los cuestionarios, los inventarios, la entrevista, las historias de vida, el análisis de la experiencia, las pruebas de grupo, el balance de competencias, los portafolios, las técnicas DACUM (*Developing a Curriculum*) y otros (Rodríguez J., 2006). Entre todas estas, la encuesta es la más utilizada porque se diseñó con carácter individual y tienen gran adaptabilidad a todo tipo de información y a cualquier población, para el estudio de las actitudes, valores, creencias y motivos (Rodríguez L., 2005)

El listado de 31 competencias genéricas, definido por el proyecto Tuning en el 2005, fue utilizado como base para el trabajo de investigación de Barreda M. en el 2008. En la 1era reunión general del proyecto Tuning del 2005, se decidió que entre las competencias genéricas de cada uno de los 3 grupos de estas, conformen un listado general y definitivo de 31 competencias genéricas (Tuning, Europe 2006). Este listado fue utilizado en nuestro país en una investigación sobre las competencias genéricas de los egresados de Medicina Veterinaria de la UNMSM desde la perspectiva del empleador, obteniéndose como resultados que las competencias genéricas más importantes en la priorización de cada grupo fueron: en el grupo de las Instrumentales: la habilidad para toma de decisiones; para el grupo de las Interpersonales: el compromiso ético; y para el grupo de las Sistémicas: la motivación de logro (Barreda, 2009). Con respecto al nivel desarrollado por los egresados de FMV-UNMSM, las competencias que mostraron mayor déficit entre importancia y nivel de realización fueron para las instrumentales: la habilidad para toma de decisiones, la habilidad para resolver problemas y el conocimiento de un segundo idioma; mientras que en el grupo de las interpersonales fueron: la capacidad crítica y autocrítica, la capacidad de trabajo en equipo y las habilidades interpersonales; y finalmente en el grupo de las sistémicas fueron: el liderazgo, la creatividad, la iniciativa y espíritu emprendedor (Barreda, 2009).

Para priorizar los datos obtenidos luego de la encuesta es recomendable utilizar el programa Expert Choice 11® a través de la jerarquización. El programa informático Expert Choice 11®; permite priorizar variables cualitativas de mejor a peor, basándose en el Proceso Analítico de Jerarquía (PAJ), el cual es un sistema para el análisis, síntesis y justificación de decisiones y evaluaciones complejas (Barreda, 2009). Ayuda a formalizar la comprensión de problemas complejos utilizando una estructura jerárquica,

que una vez siendo establecida se realiza una comparación por pares de cada elemento, dentro de cada nivel es construido y el esquema total es resuelto matemáticamente. (Chou, 2007).

INSTRUMENTALES	INTERPERSONALES	SISTÉMICAS
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organización y planificación • Conocimientos generales de la profesión • Experiencia práctica de la profesión • Comunicación oral y escrita • Conocimiento de un segundo idioma • Habilidades en el manejo del ordenador • Habilidades en gestión de información • Habilidad para resolver problemas • Habilidad para toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica • Habilidad de trabajo en equipo • Habilidades interpersonales • Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios • Capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas • Apreciación y respeto por la diversidad cultural • Habilidad para trabajar en contextos internacionales • Compromiso ético • Compromiso con su medio sociocultural 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica • Habilidad de investigación • Capacidad de aprendizaje y actualización constante • Adaptación a situaciones nuevas • Creatividad • Liderazgo • Habilidad para trabajar en forma autónoma • Diseño y gestión de proyectos • Iniciativa y espíritu emprendedor • Preocupación por la calidad • Motivación de logro • Preocupación por la conservación del medio ambiente

Cuadro 3: Lista de Competencias genéricas utilizadas para la presente estudio

III. MATERIALES Y MÉTODOS

Para este estudio, los datos fueron recolectados y analizados considerando que la muestra está conformada por dos componentes:

1. COMPONENTE 1: Docentes en las EAPMV

1.1. Lugar de Estudio:

El presente estudio se realizó en las 4 EAMV (Escuelas Académicas Profesionales de Medicina Veterinaria) de Lima, que a la fecha de realización de este trabajo tenían estudiantes graduados: Universidad Nacional Mayor San Marcos (UNMSM), Universidad Alas Peruanas (UAP), Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) y Universidad Científica del Sur (UCS). El procesamiento de datos se realizó en colaboración con el Laboratorio de Medicina Veterinaria Preventiva de la Facultad de Medicina Veterinaria – Universidad Nacional Mayor de San Marcos (FMV - UNMSM).

1.2. Tamaño de muestra:

De un universo aproximado de 162 Docentes Médicos Veterinarios de las EAPMV en estudio; distribuidos en: 69 de la FMV-UNMSM, 30 de la FMVZ-UPCH, 33 de la FMVZ-UCS y 30 de la FMV-UAP; se recolectaron 93 encuestas de 132 encuestas distribuidas (aceptación de 70.45%). El número total de encuestas analizadas fue de 93, distribuidos en 41 en la UNMSM; 15 en la UAP; 18 en la UPCH, y 19 en la UCSur. La selección de los participantes fue a todo docente que labore en una facultad de medicina

veterinaria y que decida libremente a colaborar con este estudio; la aceptación de respuesta de los docentes a este trabajo se observan en la figura N° 1.

De los 93 participantes, el 93,55% (87/93) fue entrevistado de forma directa, el 2,15% (2/93) fue encuestado cara –cara y el resto, 3,23% (3/93) por medio del correo electrónico.

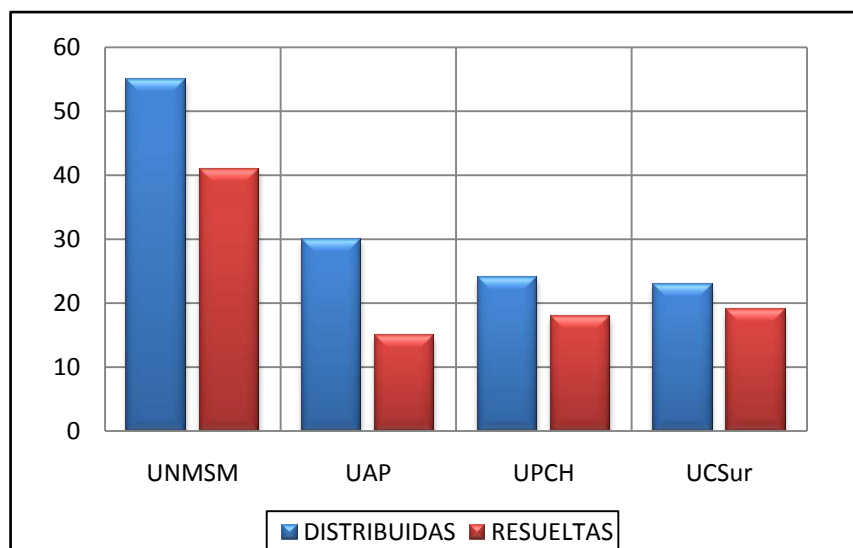


Figura 2: Numero de docentes encuestados en las Universidades en estudio

1.3. Clasificación de los encuestados según el área de desempeño (Figura 4).

De los docentes encuestados de la UNMSM el 48,78% (20/41) se desempeñan en el área de Salud Animal; el 29,27% (12/41) en Producción Animal; el 14,63% (6/41) en Ciencias Veterinarias Básicas; y finalmente el 7,32% (3/41) en Salud Pública.

De los docentes encuestados de la UAP el 40,0% (6/15) No respondieron; el 33,33% (5/15) se desempeñan en el área de Salud Animal; un 13,33% (2/15) en Ciencias Veterinarias Básicas; y finalmente otro 13,33% (2/15) en Producción Animal.

De los docentes encuestados de la UPCH el 55,55% (10/18) se desempeñan en el área de Salud Animal; un 16,66% (3/18) en Producción Animal; otro 16,66% (3/18) en Salud Pública; y finalmente el 11,11% (2/18) en Ciencias Veterinarias Básicas.

De los docentes encuestados de UCSur el 52,63% (10/19) se desempeñan en el área de Salud Animal; el 21,05% (4/19) en Salud Pública; el 15,79% (3/19) en Ciencias Veterinarias Básicas; y finalmente el 10,53% (2/19) en Producción Animal.

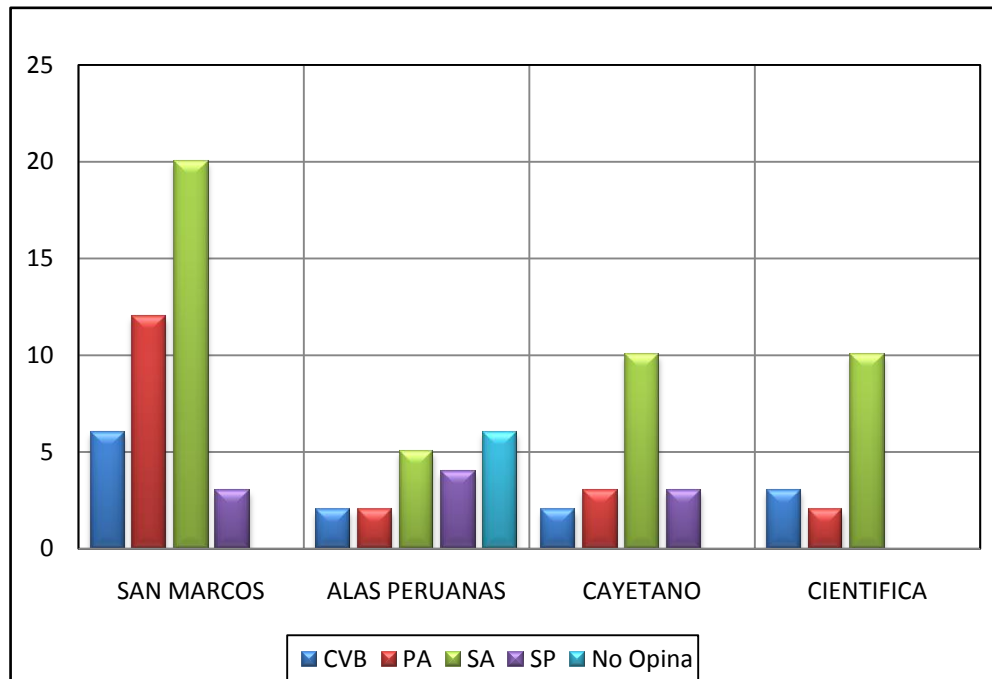


Figura 3: Área en la que se desempeñan los docentes encuestados.

1.4. Metodología

Previo a la selección de los participantes, se validó el instrumento aplicándolo a 5 docentes pertenecientes a la FMV – UNMSM, docentes que fueron escogidas en forma completamente aleatoria a partir de la planilla de docentes proporcionados por la dirección administrativa de dicha institución. Este proceso se realizó para verificar la claridad y común entendimiento en la redacción de las preguntas; así como, asegurar el logro del objetivo principal mediante esta herramienta. Una vez verificado el instrumento, se aplicó la encuesta a todo docente de las cuatro EAPMV seleccionadas para este estudio y que esté dispuesto a colaborar libremente en la resolución de esta.

El instrumento consistió en una encuesta anónima compuesta por 7 preguntas (Apéndice 1). Las dos primeras preguntas son sobre la información personal del entrevistado. Cuatro preguntas más sobre la percepción del desempeño profesional y

preparación de los egresados de la facultad en la que labora el docente; y, la última pregunta está destinada a una tabla para valorizar las competencias genéricas. La tabla de las Competencias Genéricas se elaboró en base a las competencias establecidas por el proyecto Tuning Educational Structures Europe (Tuning, 2006).

Las preguntas de la encuesta se redactaron siguiendo el modelo del estudio de la Facultad de Medicina Veterinaria la Universidad Autónoma de México para evaluación de la calidad profesional de egresados (UNAM, 2006) y de la tesis “Evaluación de competencias en medicina veterinaria desde la perspectiva del empleador: importancia y nivel alcanzado por los egresados en la ciudad de lima”, desarrollado por la M.V. Marina Barreda; modificándolas para adecuarlas a nuestro estudio.

1.4.1. Método Para Realizar La Priorización De Competencias Genéricas

El principal objetivo de la tesis fue priorizar las competencias genéricas desde la perspectiva de los estudiantes y docentes de las escuelas con mayor trayectoria educativa en la docencia de la medicina veterinaria en la ciudad de Lima. En la última pregunta de la encuesta se presenta una tabla de tres columnas y 32 filas. La primera columna tiene enumeradas del 1 al 31 las competencias genéricas del Médico Veterinario. En la segunda y tercera columna se encuentran números del 1 al 4 para cada una de las competencias listadas en la primera columna. Se pide al encuestado que valore la importancia que le da a cada competencia genérica de la tabla, marcando un numero del 1 al 4, considerando que 1 es ninguna importancia, 2 poca importancia, 3 considerable y 4 alta importancia

Las respuestas obtenidas de la pregunta 10, se transcribieron a una base de datos en una hoja de cálculo de Excel. Se calculó el promedio de los puntajes obtenidos por cada competencia (Ver Apéndice 5 - 7). El promedio de cada competencia se comparó con el promedio las demás de la categoría, mediante una división simple, donde el dividendo es el promedio de la competencia a comparar y los divisores son los promedios de las demás competencias.

Si el resultado de la comparación es 1 (uno) significa que no hay diferencia entre los promedios comparados, resultando que las competencias son iguales. Un valor menor a uno indica que el promedio de la competencia (dividendo) tiene menor puntaje que aquella contra la cual se está comparando (divisor). Y mayor a uno, que el promedio de dicha competencia (dividendo) es mayor al de la competencia contra la cual se está comparando (divisor).

Seguido, se calculó la diferencia entre el resultado de la comparación y el valor del número uno (1); expresando el resultado en centésimas. Luego se le adjudican números enteros a estos, basándose en tablas de equivalencia (Ej. Cuadro 2) con rangos del 1 al 9, una para cada competencia y grupo de estas. Y de esta forma introducirlos por categorías en cuadros de doble entrada del programa Expert choice[®]. Las equivalencias fueron transcritas en color negro, si el resultado de la comparación fue mayor o igual a 1; y en color rojo, si el resultado de la comparación fue menor que 1, este paso se realizó para evitar el error al momento de ingresar la información en el programa. El programa Expert choice[®] utiliza el análisis jerárquico determinando de esa manera cuales son las competencias con prioridad, para facilitar el análisis final las competencias fueron catalogadas en tres categorías: Sistémicas, Instrumentales e Interpersonales.

Número decimal	Número entero
Del 0.000 al 0.030	1
Del 0.031 al 0.060	2
Del 0.061 al 0.090	3
Del 0.091 al 0.120	4
Del 0.121 al 0.150	5
Del 0.151 al 0.180	6
Del 0.181 al 0.210	7
Del 0.211 al 0.240	8
Del 0.241 al 0.270	9

Cuadro 4: Modelo de Equivalencias para Priorizar las Competencias

1.4.2. Método Para Obtener El Nivel De Desarrollo De Las Competencias Genéricas Dentro De La Medicina Veterinaria De Las Universidades De Lima

En la última pregunta de la encuesta, en la tercera columna, se pide al docente que valore el nivel de cada competencia según la percepción del logro desarrollado en su respectiva institución, considerando que 1 es ninguna importancia, 2 poca importancia, 3 considerable y 4 fuerte importancia.

De forma similar que lo anterior, se procedió a ingresar los datos para las tres categorías de competencias a una hoja de cálculo de Excel, para obtener el promedio de los puntajes obtenidos para cada competencia (Ver Cuadros 3-5).

Para el análisis de los datos se ordenó los promedios obtenidos de mayor a menor según la categoría que se menciona en el subtítulo anterior (Subtítulo 1.3.1). Este análisis se realizó siguiendo el modelo de la evaluación realizada por el proyecto Tuning - Europa en el año 2006.

1.4.3. Método Para Evaluar La Percepción Del Logro De Desarrollo De La Medicina Veterinaria En Cada Institución

Para evaluar la percepción del logro de desarrollo alcanzado por cada institución se redactaron, dentro de la encuesta, un total de 6 preguntas. En la tercera pregunta el docente responde el nivel en categorías (Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular o Mala) de la percepción del desempeño que alcanza el egresado de la facultad en la que labora. En la cuarta y quinta pregunta el docente redacta una cualidad y una deficiencia en relación a la percepción del desempeño profesional de los egresados de la facultad donde labora; en los casos donde las respuestas dadas por los encuestados son similares o con el mismo contexto, son agrupadas. En la sexta pregunta el docente responde su percepción comparativa en categorías (Mejor, Similar o Deficiente) en relación al desarrollo de los egresados de su institución frente a los de otras facultades.

2. COMPONENTE 2: Estudiantes de Medicina Veterinaria

2.1. Lugar De Estudio:

El lugar de estudio de este componente es el mismo que el mencionado en el capítulo III, subtítulo 1.1 (Componente Docentes – Lugar).

2.2. Tamaño De Muestra:

De un universo aproximado de 1988 Docentes Médicos Veterinarios de las EAPMV en estudio; distribuidos en: 348 de la FMV-UNMSM, 900 de la FMV-UAP, 400 de la FMVZ-UPCH y 340 de la FMVZ-UCS; se consideró que un máximo de 361 encuestas destinadas para recolectar la opinión de los estudiantes de las cuatro facultades de medicina veterinaria de la ciudad de Lima, de las cuales se recolectaron completamente resueltas un total de 358 (Porcentaje de aceptación: 99.17 %)

El número total de encuestas analizadas fue de 358, distribuidos en 95 en la UNMSM; 88 en la UAP; 95 en la UPCH, y 80 en la UCSur. La selección de los estudiantes dentro de cada facultad fue de forma aleatoria simple y respetando las políticas internas de cada universidad.

El 90.8 % (325/358) de las encuestas fue de forma directa y el resto, 9.2 % (33/358) por medio del correo electrónico. Los promedios alcanzados por cada competencia genérica con respecto a la importancia adjudicada por los estudiantes encuestados por cada facultad se encuentran en los Anexos N° 1 al 9.

Se observó las siguientes situaciones (Figuras 2 y 3): De las 95 encuestas de la UNMSM 15 encuestas fue de 1er año y 16 encuesta por cada año de 2do a 6to año. Para la UAP de un total de 91 encuestas entregado se tuvo un total de 88 participantes, la distribución fue proporcional por cada ciclo de 3° a 9° ciclo (13 encuestas). Los ciclos no seleccionados fueron por determinación propia de la institución. En la UPCH se tuvo 95 participantes, distribuidas proporcionalmente entre 1er a 5to año: 18 encuestas por año, y en el 6to año (internado) se recolectaron solo 5 encuestas por dificultades

logísticas de ubicación. Para la UCSur, fue solo de 80 encuestas entre los estudiantes de 1er a 5to año (1er a 9no ciclo), distribuidas en 10 encuestas entre el 1° a 7° ciclo y 5 encuestas entre el 8° y el 9° ciclo, debido a que en estos ciclos de esta institución hay pocos estudiantes por ciclo (menos de 10 alumnos)

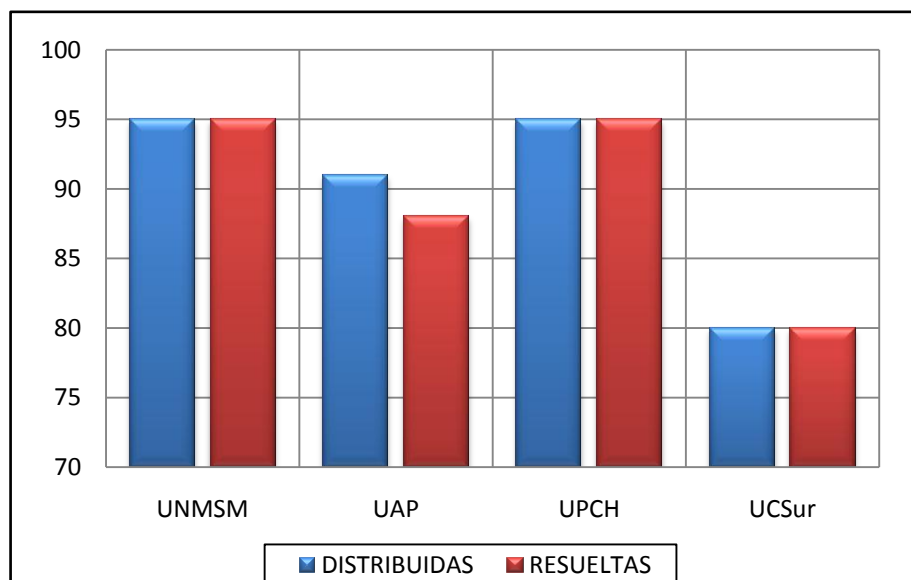


Figura 4: Número de estudiantes encuestados en las Universidades de Lima.

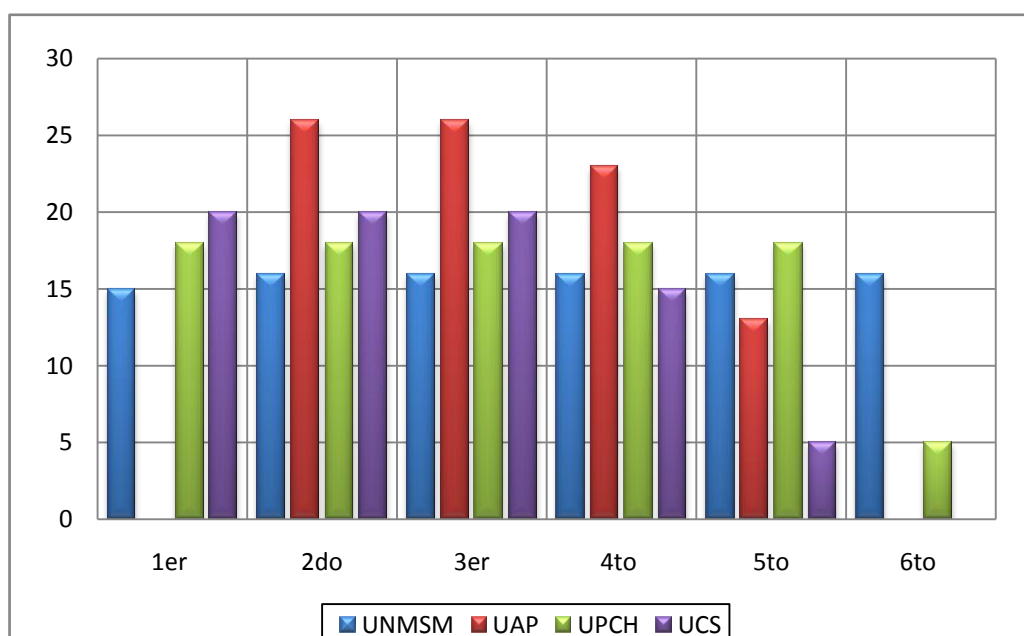


Figura 5: Numero de estudiantes encuestados por año en las Universidades de Lima.

2.3. Metodología

Previo a la selección de los participantes, se validó el instrumento aplicándolo a 5 estudiantes de pregrado de la FMV – UNMSM (de 2do a 6to año), las cuales fueron escogidas en forma completamente aleatoria. Paso seguido, se realizó la encuesta a estudiantes de pregrado de las cuatro facultades de medicina veterinaria seleccionada para este estudio, seleccionados en forma aleatoria.

El instrumento consistió en una encuesta anónima compuesta por 10 preguntas (Apéndice 1). Las dos primeras preguntas son sobre la información personal del entrevistado. Otras tres preguntas son sobre la preparación brindada en sus facultades. Cuatro preguntas más sobre el desempeño profesional y preparación de los egresados de la facultad en la que pertenecen; y, la última pregunta está destinada a una tabla para valorizar las competencias genéricas. Estas preguntas se redactaron siguiendo los mismos parámetros que las de la encuesta de docentes como lo especifica en el capítulo III, subtítulo 1.3.

2.3.1. Método Para Realizar La Priorización De Competencias Genéricas

La metodológica utilizada para priorizar las competencias genéricas en los estudiantes de pregrado de Medicina Veterinaria de las Universidades seleccionadas fue la misma aplicada para los docentes, como se detallaron en el capítulo III, subtítulo 1.3.1. (Ver Apéndices 2-4)

2.3.2. Método Para Obtener El Nivel De Desarrollo De Las Competencias Genéricas Dentro De La Medicina Veterinaria De Las Universidades De Lima

La metodológica utilizada para obtener el nivel de competencias genéricas de la Medicina Veterinaria, bajo la perspectiva de los estudiantes de pregrado de las Universidades seleccionadas fue la misma aplicada para los docentes, como se detallaron en el capítulo III, subtítulo 1.3.2. (Ver Cuadros 6- 8).

2.3.3. Método Para Evaluar La Percepción Del Logro De Desarrollo De La Medicina Veterinaria En Cada Institución

Para evaluar la percepción del logro de desarrollo alcanzado por cada institución se redactaron, dentro de la encuesta, un total de 9 preguntas. En la tercera pregunta el estudiante responde el nivel en categorías (Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular o Mala) de la educación brindada por la facultad a la que pertenece. En las preguntas cuarta y quinta, el estudiante redacta tres cualidades y tres deficiencias de la institución en la formación profesional médicos veterinarios. En la sexta pregunta el estudiante responde el nivel en categorías (Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular o Mala) de la percepción del desempeño que alcanza el egresado de la facultad a la que pertenece. En la séptima y octava pregunta el estudiante redacta una cualidad y una deficiencia en relación a la percepción del desempeño profesional de los egresados de la facultad a la que pertenece. Y en la novena pregunta el estudiante responde su percepción comparativa en categorías (Mejor, Similar o Deficiente) en relación al desarrollo de los egresados de su institución frente a los de otras facultades.

IV. RESULTADOS

2. COMPONENTE 1: Docentes en las Facultades de Medicina Veterinaria

1.1. Percepción de los docentes con respecto a la preparación de los egresados de la facultad en la que laboran.

Al analizar los datos por universidad, se observó que la mayoría de docentes encuestados consideraron la preparación de de los egresados de su facultad entre bueno y muy bueno

PREPARACION DE LOS EGRESADOS					
	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
UNMSM	2,44% (1/41)	43,90% (18/41)	41,46% (17/41)	12,20% (5/41)	0,00% (0/41)
UAP	6,67% (1/15)	53,33% (8/15)	33,33% (6/15)	0,00% (0/15)	0,00% (0/15)
UPCH	5,56% (1/18)	33,33% (6/18)	50,00% (9/18)	11,11% (3/18)	0,00% (0/18)
UCS	0,00% (0/19)	21,05% (4/19)	68,42% (13/19)	10,53% (2/19)	0,00% (0/19)

Cuadro 5: Opinión de los docentes por cada facultad sobre el nivel de preparación de los egresados.

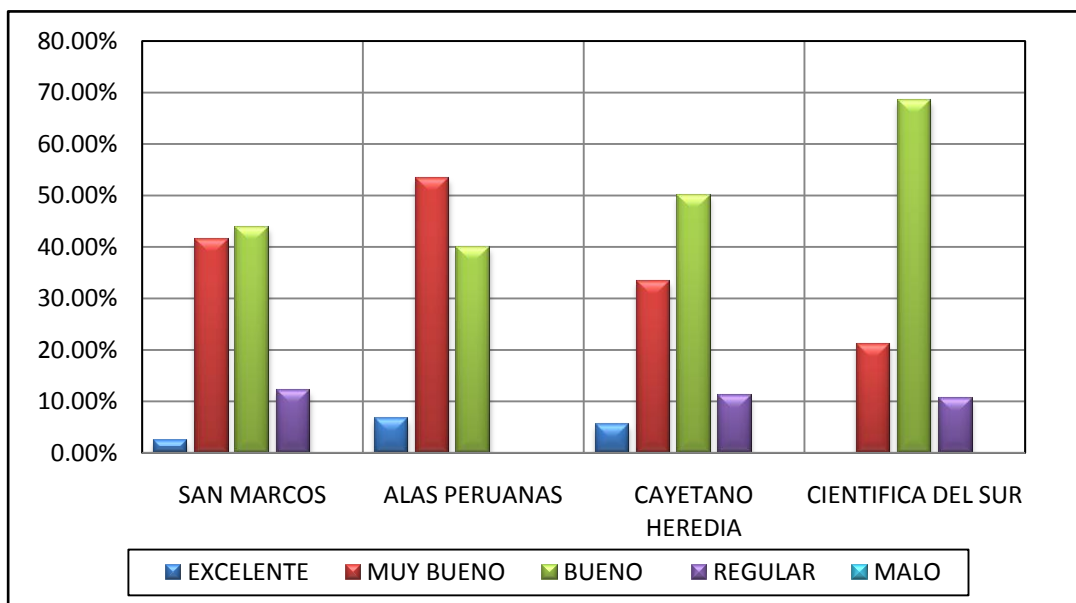


Figura 6: Opinión de los docentes por cada facultad sobre el nivel de preparación de los egresados.

1.2. Percepción de los docentes con respecto al desempeño de los egresados de su facultad frente a otras instituciones.

Al analizar los datos por universidad, se observó que la mayoría de docentes encuestados de la UNMSM, UAP y UPCH consideraron la preparación de de los egresados de su facultad frente a otras como Mejor, mientras que los de la UCS consideraron que es similar.

PREPARACION DE LOS EGRESADOS			
	MEJOR	SIMILAR	DEFICIENTE
UNMSM	85,37% (35/41)	12.19% (5/41)	2,44% (1/41)
UAP	66,67% (10/15)	33,33% (5/15)	0,00% (0/15)
UPCH	55,56% (10/18)	44,44 % (8/18)	0,00% (0/18)
UCS	36,84% (7/19)	57,90% (11/19)	5,26% (1/19)

Cuadro 6: Opinión de los docentes por cada facultad sobre el desempeño de los egresados frente a otras instituciones.

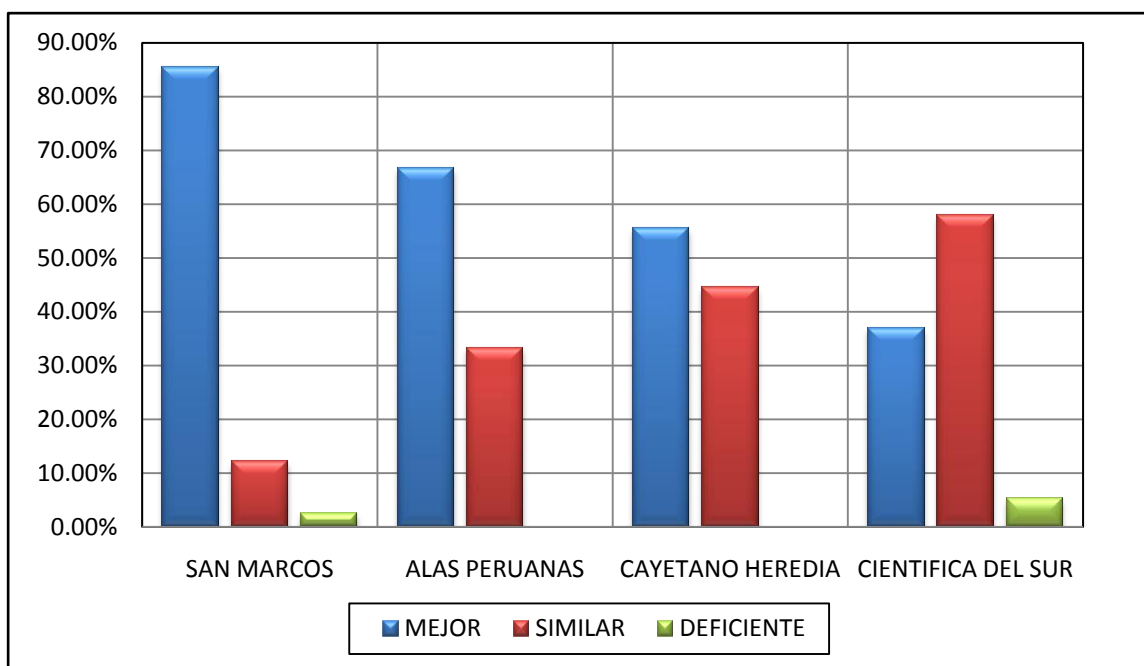


Figura 7: Opinión de los docentes por cada facultad sobre el desempeño de los egresados frente a otras instituciones.

1.3. Cualidades y Deficiencias del desempeño de los egresados de las facultades de veterinaria consideradas en el estudio.

1.3.1. Cualidades

En relación a la percepción que tienen los docentes sobre las cualidades de los egresados de la facultad en la que laboran se obtiene lo siguiente:

De las 41 encuestas de la UNMSM se encontró que las tres cualidades más frecuentes fueron: Competitividad con 31,71% (13/41); Conocimientos teóricos, 24,39% (10/41) y Emprendimiento, 9,76% (4/41). Para la UAP de 15 participantes fue: Vocación, 26,67% (4/15); Emprendimiento, 13,33% (2/15) y Experiencia práctica 13,33% (2/15). De forma similar. Para la UPOCH de 18 participantes, el 22,22% (4/18) redactó Emprendimiento como principal cualidad; seguido de Habilidades, con 16,67% (3/18) e Investigación, 16,67% (3/18). Para la UCSur de 19 encuestas, Conocimientos teóricos y prácticos, 26,32% (5/19); Interés y disposición de trabajar, 21,05% (4/19) y Vocación 10,53% (2/19). Las otras respuestas se pueden observar en la Figura 7.

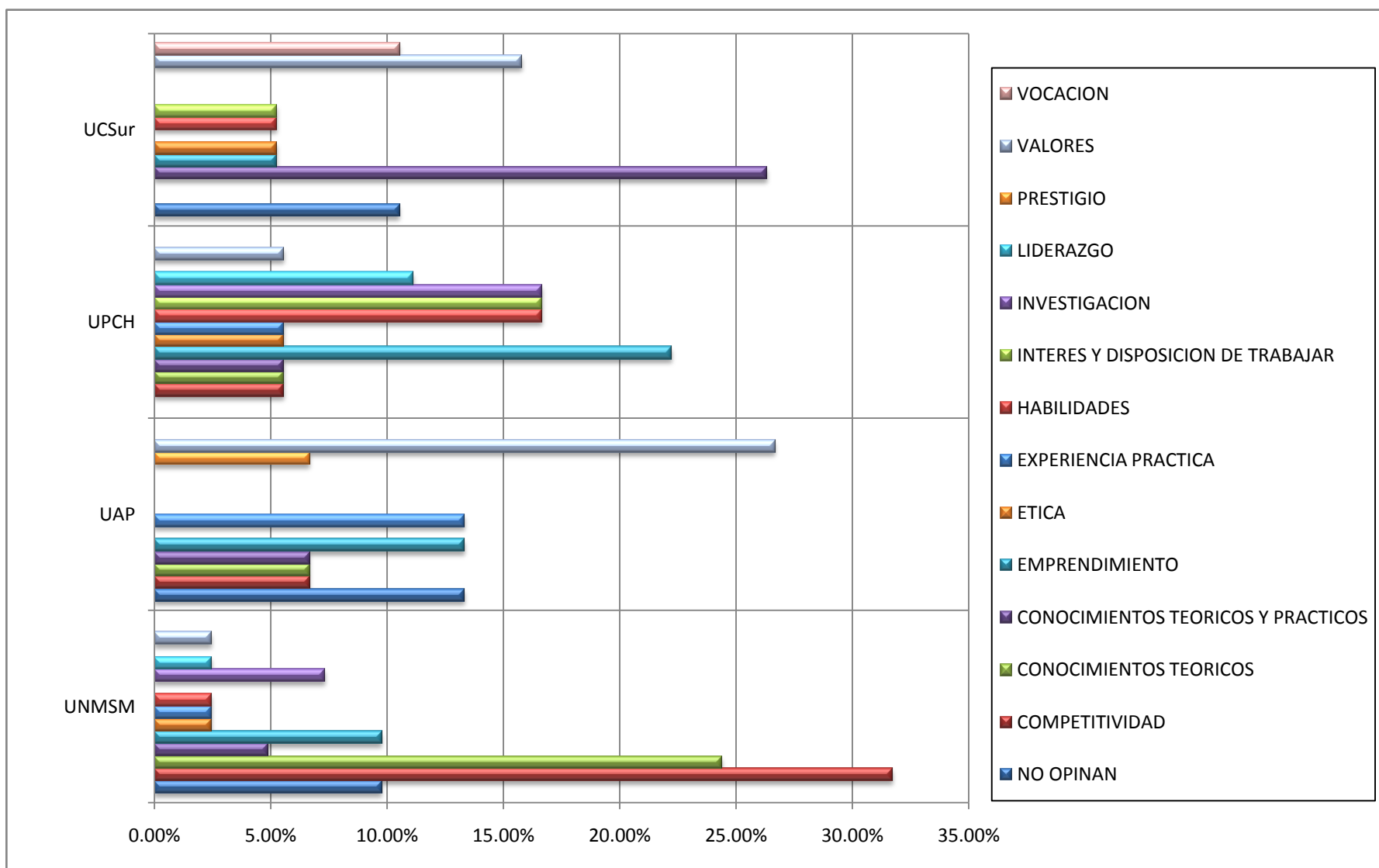


Figura 8: Opinión de los docentes por cada facultad de medicina veterinaria sobre las cualidades de los egresados de sus facultades.

1.3.2. Deficiencias

En relación a la percepción que tienen los docentes sobre las deficiencias de los egresados de la facultad en la que laboran se obtiene lo siguiente:

De las 41 encuestas de la UNMSM se encontró que las deficiencias más frecuentes fueron: Escasas habilidades y Déficit de liderazgo con 17,07% (7/41); Inseguridad e Inexperiencia práctica con 14,63% (6/41). Para la UAP de 15 participantes fue: Inexperiencia práctica, Escaso aprendizaje e investigación constante y Pobre formación empresarial con 13,33% (2/15). De forma similar. Para la UPCH de 18 participantes, el 22,22% (4/18) redactó Inexperiencia práctica como el principal defecto; seguido de Falta de proactividad, Déficit de liderazgo, No ampliar abanico profesional y Pobre trabajo en equipo con 11,11% (2/18). Para la UCSur de 19 encuestas, Escaso aprendizaje e investigación constante, 15,79% (3/19); Inexperiencia práctica, Pobre trabajo en equipo y Poca competitividad con 10,53% (4/19). Las otras respuestas se pueden observar en la Figura 8.

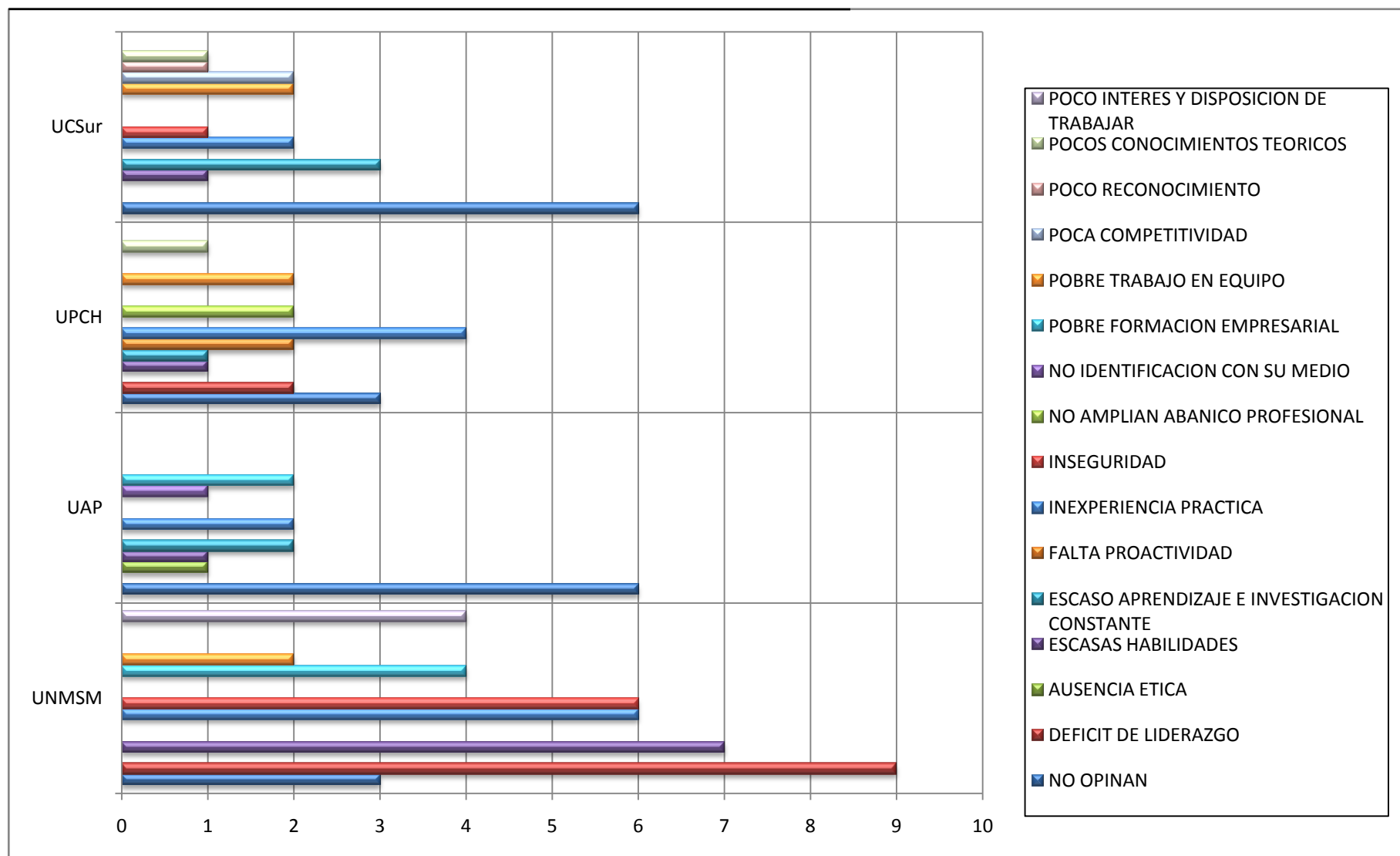


Figura 9: Opinión de los docentes por cada facultad de medicina veterinaria sobre las deficiencias de los egresados de sus facultades.

1.4. Priorización de las Competencias Genéricas de la Medicina Veterinaria de las universidades de Lima bajo la perspectiva de los Docentes

En la priorización de las 3 categorías de las competencias genéricas; donde las competencias “Sistémicas” presentan mayor importancia (70,1%), sobre las “Instrumentales” (22,1%) y en último lugar las “Interpersonales” (7,8%). La inconsistencia fue de 0,05. (Figura 10)

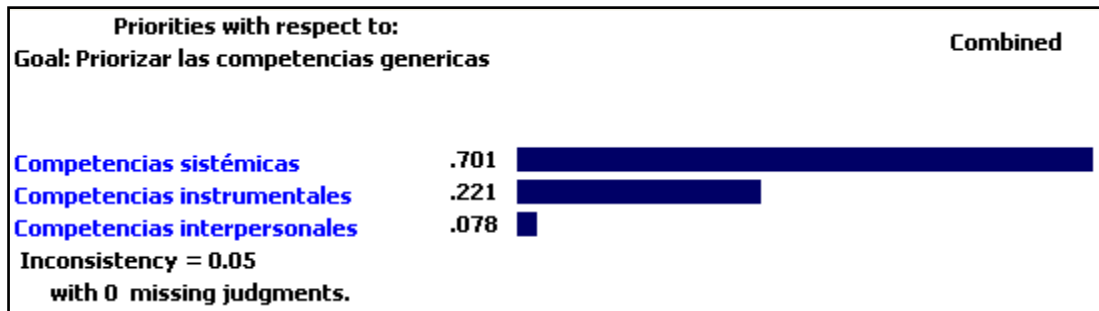


Figura 10: Priorización de los grupos de Competencias genéricas (Importancia)

Para los docentes de medicina veterinaria, las competencias sistémicas más importantes son la “Motivación de logro” (15,9%), el “Aprendizaje y actualización constante” (15,3%), la “Preocupación por el medio ambiente” (15%), la “Capacidad de aplicar los conocimientos en práctica” (12,6%), la “Habilidad de investigación” (11,8%), la “Preocupación de calidad” (6%); y por último, la “Creatividad” (5,5%); relegando a las otras categorías que aparecen en la parte final de la Figura 11. Este gráfico de priorización tuvo una inconsistencia de 0,00479.

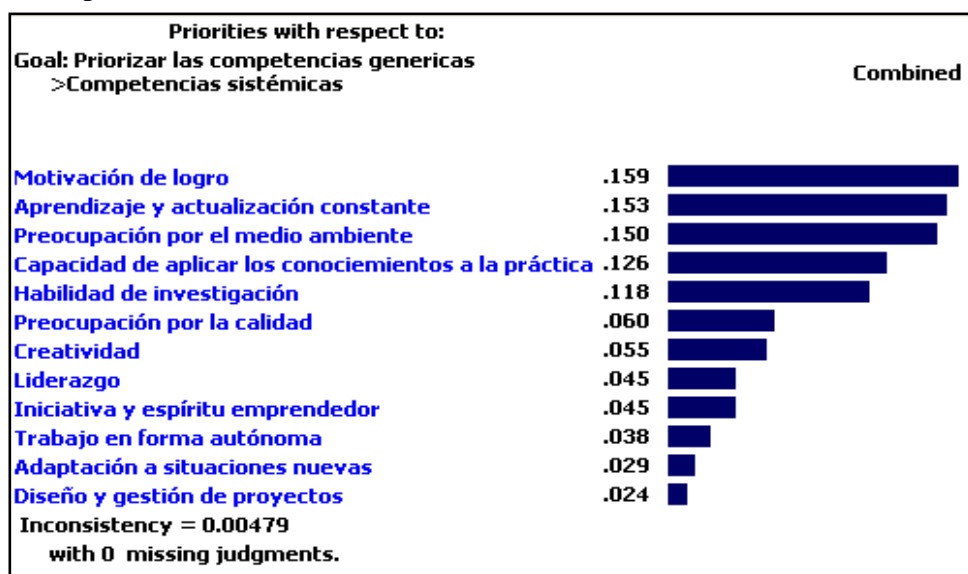


Figura 11: Priorización de las Competencias sistémicas (Importancia).

Para los docentes de medicina veterinaria, las competencias instrumentales más importantes son la “Toma de decisiones” (21%), la “Experiencia práctica de la profesión” (20,8%), los “Conocimientos generales” (17,4%), la “Resolución de problemas” (15,3%); y por último, la “Gestión de información” (7,4%); relegando a las otras categorías que aparecen en la parte final de la Figura 12. Este gráfico de priorización tuvo una inconsistencia de 0,00656.

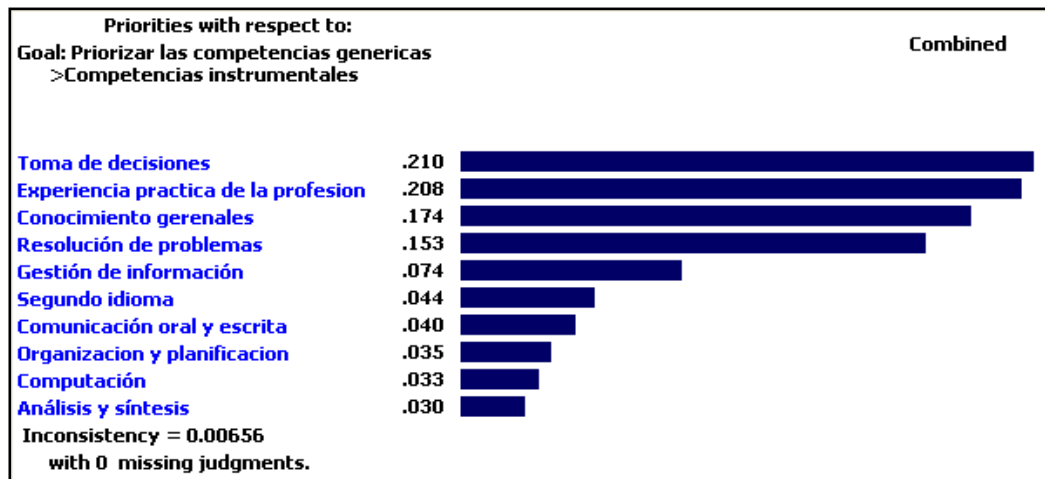


Figura 12: Priorización de las competencias Instrumentales (Importancia).

Para los docentes de medicina veterinaria, las competencias interpersonales más importantes son la “Compromiso socio cultural” (32,7%), el “Trabajo en equipo” (17,1%) la “Capacidad crítica y autocrítica” (10,7%), el “Trabajo interdisciplinario” (8,7%), la “Integración en contexto internacional” (8,1%), y por último, las “Habilidades interpersonales” (7%); relegando a las otras categorías que aparecen en la parte final de la Figura 13. Este gráfico de priorización tuvo una inconsistencia de 0,00611



Figura 13: Priorización de las Competencias interpersonales (Importancia).

1.5. Percepción De Los Docentes Sobre El Nivel Alcanzado De las Competencias Genéricas En Las Facultades de Medicina Veterinaria de las Universidades De Lima

En el grupo de las Competencias Sistémicas, la competencia mayor desarrollada por la Medicina Veterinaria en la UNMSM y la UAP fue la “Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica” (2.78 y 3.07 puntaje promedio, respectivamente); así como también la UNMSM considera a la “Motivación de logro” (2.78), en la UPCH fue la “Iniciativa y espíritu emprendedor” (3.11) y de la UCSur fue la “Preocupación por el medio ambiente” (3.26) (Ver cuadro 3).

COMPETENCIAS SISTÉMICAS	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	2.78	3.07	2.67	2.68
Habilidad de investigación	2.71	2.40	2.89	2.42
Capacidad de aprendizaje y actualización constante	2.71	2.60	2.94	2.74
Adaptación a situaciones nuevas	2.70	2.93	2.89	2.83
Creatividad	2.63	2.93	2.72	2.74
Liderazgo	2.29	2.67	2.89	2.74
Habilidad de trabajo en forma autónoma	2.56	2.57	2.83	2.95
Diseño y gestión de proyectos	2.34	2.14	2.78	2.42
Iniciativa y espíritu emprendedor	2.65	2.93	3.11	2.83
Preocupación por la calidad	2.58	2.80	2.82	2.83
Motivación de logro	2.78	2.21	2.83	3.21
Preocupación por el medio ambiente	2.68	2.21	3.00	3.26

Cuadro 7: Puntaje promedio de cada Competencia Sistémica en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según sus docentes.

En el grupo de las Competencias Instrumentales, la competencia más desarrollada tanto en la UNMSM como en la UAP fue los “Conocimientos generales de la profesión” (Valor medio: 3.15); mientras que en la UPCH y la UCSur fue el de “Habilidades en el manejo del ordenador” (Valor medio de 3.0 y 3.11, respectivamente). Los detalles del puntaje específico por cada competencia se observan en el cuadro N° 4

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Conocimientos generales de la profesión	3.15	3.14	2.89	2.79
Computación	2.73	3.13	3.00	3.11
Capacidad de análisis y síntesis	2.55	2.79	2.72	2.74
Capacidad de organizar y planificar	2.35	2.71	2.72	2.58
Experiencia práctica de la profesión	2.78	3.07	2.67	2.68
Comunicación oral y escrita	2.34	2.67	2.83	2.74
Conocimiento de un segundo idioma	2.07	2.33	2.83	2.95
Habilidades en gestión de la información	2.78	3.07	2.72	2.74
Habilidad para resolver problemas	2.60	3.07	2.94	2.74
Habilidad para toma de decisiones	2.41	2.87	2.72	2.68

Cuadro 8: Puntaje promedio de cada Competencia Instrumental en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según sus docentes.

En el grupo de las Competencias Interpersonales, la competencia mayor desarrollada por Medicina Veterinaria en la UNMSM fue la “Capacidad de trabajo en equipo” (2.78 puntaje promedio); en la UAP fue las “Habilidades Interpersonales” (2.87); en la UPCH fue el “Compromiso con el medio sociocultural” (3.11), y en la UCSur fue la “Apreciación y respeto por la diversidad cultural” (3.26) (Ver cuadro 4).

COMPETENCIAS INTERPERSONALES	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad crítica y autocrítica	2.23	2.60	2.61	2.47
Capacidad de trabajo en equipo	2.78	2.80	2.89	2.88
Habilidades Interpersonales	2.50	2.87	2.94	2.95
Habilidad de trabajo en equipos interdisciplinarios	2.41	2.73	2.72	2.63
Capacidad de comunicación con expertos de otras áreas	2.43	2.57	2.71	2.50
Apreciación y respeto por la diversidad cultural	2.70	2.73	2.94	3.26
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	2.25	2.33	2.88	2.56
Compromiso ético	2.44	2.73	2.67	2.79
Compromiso con el medio sociocultural	2.71	2.79	3.11	2.90

Cuadro 9: Puntaje promedio de cada Competencia Interpersonal en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según sus docentes.

2. COMPONENTE 2: Estudiantes de Medicina Veterinaria

2.1. Preferencias laborales de los estudiantes (Ver Figura 10).

Con respecto a la pregunta en relación a la preferencia laboral del estudiante al momento de egresar se encontró que el 33,8% (121/358) de los encuestados no tienen una preferencia laboral específica, el 21.51% (77/358) prefiere la línea de Medicina de Animales Mayores y/o Producción Animal; el 18.99% (68/358) optaría por el área de Medicina de Animales Menores; y el resto, el 25.7% (92/358), consideraron otras respuestas, tales como salud pública, animales silvestres, genética, biología molecular, entre otras.

El análisis detallado de las preferencias laborales según el año de estudio, reveló que de los 53 encuestados del primer año de las cuatro facultades, el 37.74% (20/53) tienen varias preferencias laborales específicas; el 28.3% (15/53) tiene preferencia por Medicina de Animales Silvestres; el 15.1% (8/53) en Medicina de Animales Mayores y/o Producción Animal; y el resto, 18.87% (10/53) consideraron otras respuestas, tales como Medicina de Animales Menores, genética, biología molecular, entre otras.

En el segundo año de las cuatro facultades, de los 80 encuestados, el 38.75% (31/80) tienen varias preferencias laborales específicas; el 23.75% (19/80) en Medicina de Animales Mayores y/o Producción Animal; el 18.75% (15/80) tiene preferencia por Medicina de Animales Silvestres; y el resto, 18.75% (15/80) consideraron otras respuestas, tales como Medicina de Animales Menores, biología molecular, etiología, entre otras.

En tercer año de las cuatro facultades, de los 80 encuestados, el 30.00% (24/80) en Medicina de Animales Mayores y/o Producción Animal; el 22.50% (18/80) tiene preferencia por la Medicina de Animales Menores; el 18.75% (15/80) tienen varias preferencias por la Medicina de Animales Silvestres; y el resto, 18.75% (15/80) consideraron otras respuestas, tales como otras preferencias laborales específicas, etología, salud pública, entre otras.

En cuarto año de las cuatro facultades, de los 72 estudiantes, el 40.28% (29/72) tienen varias preferencias laborales específicas; el 20.83% (15/72) en Medicina de Animales Menores; el 15.28% (11/72) tiene preferencia por Medicina de Animales Mayores y/o Producción Animal; y el resto, 23.62% (17/72) consideraron otras respuestas, tales como Medicina de Animales Silvestres, salud pública, nutrición, bacteriología, entre otras.

En quinto año de las cuatro facultades, de los 52 estudiantes, el 32.69% (17/52) tienen varias preferencias laborales específicas; el 25.00% (13/52) en Medicina de Animales Menores; otro 25.00% (13/52) tiene preferencia por Medicina de Animales Mayores y/o Producción Animal; y el resto, 17.31% (9/52) consideraron otras respuestas, tales como Medicina de Animales Silvestres, salud pública, nutrición, entre otras.

Y finalmente en sexto año de las cuatro facultades, de los 21 estudiantes, el 47.62% (10/21) tienen varias preferencias laborales específicas; el 28.57% (6/21) en Medicina de Animales Menores; el 9.52% (2/21) tiene preferencia por Medicina de Animales Mayores y/o Producción Animal (Pdx @); el 9.52% (2/21) tiene preferencia por Medicina de Animales Silvestres; y el resto, 17.31% (9/52) consideraron otras respuestas, tales como, salud pública, investigación, entre otras.

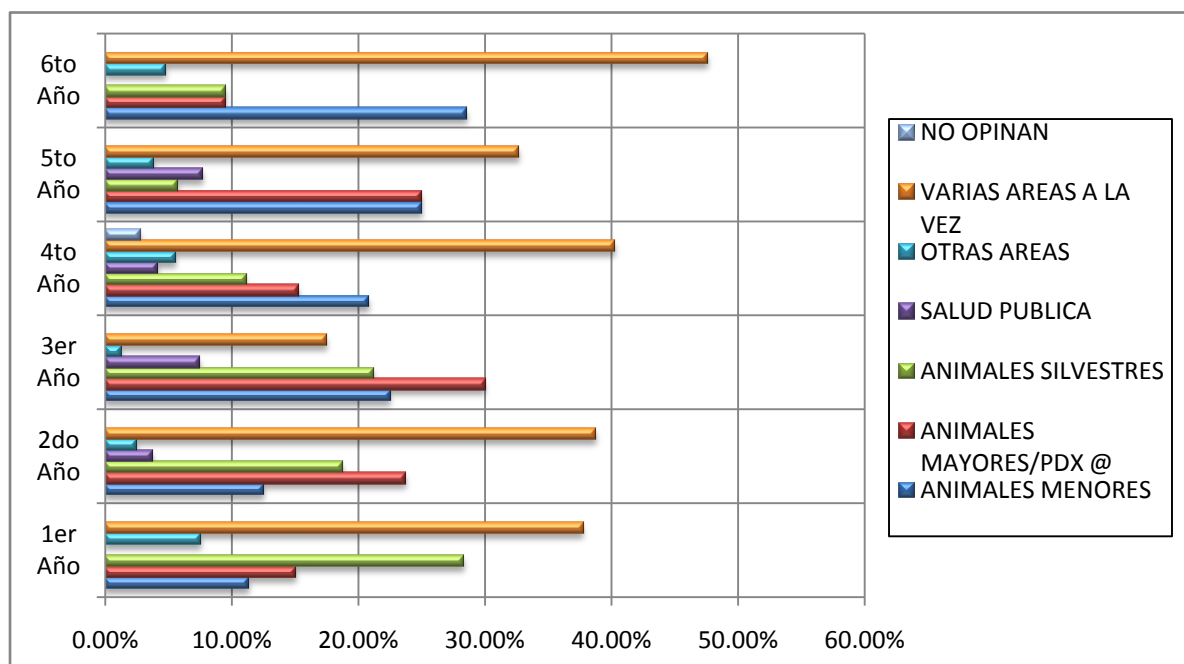


Figura 14: Opinión de los estudiantes encuestados sobre sus futuras preferencias laborales.

2.2. Percepción del estudiante con respecto a la preparación brindada por su facultad.

Al analizar los datos por universidad, se observó que la mayoría de estudiantes encuestados consideraron que la preparación brindada por su facultad está entre bueno y muy bueno, a excepción de la UAP que lo consideran entre bueno y regular, a su vez hay que considerar que hubo una persona encuestada de la UCS que no opino al respecto.

PREPARACION BRINDADA POR SU FACULTAD					
	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
UNMSM	3,16% (3/95)	53.68 % (51/95)	35.79 % (34/95)	7,37% (7/95)	0,00% (0/95)
UAP	0,00% (0/88)	9,09% (8/88)	40.91 % (36/88)	46.59 % (41/88)	3,41% (3/88)
UPCH	12,63% (12/95)	50.53% (48/95)	31.58% (30/95)	5,26% (5/95)	0,00% (0/95)
UCS	11,25% (9/80)	40% (32/80)	46.25% (37/80)	1,25% (1/80)	0,00% (0/80)

Cuadro 10: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el nivel de preparación recibida

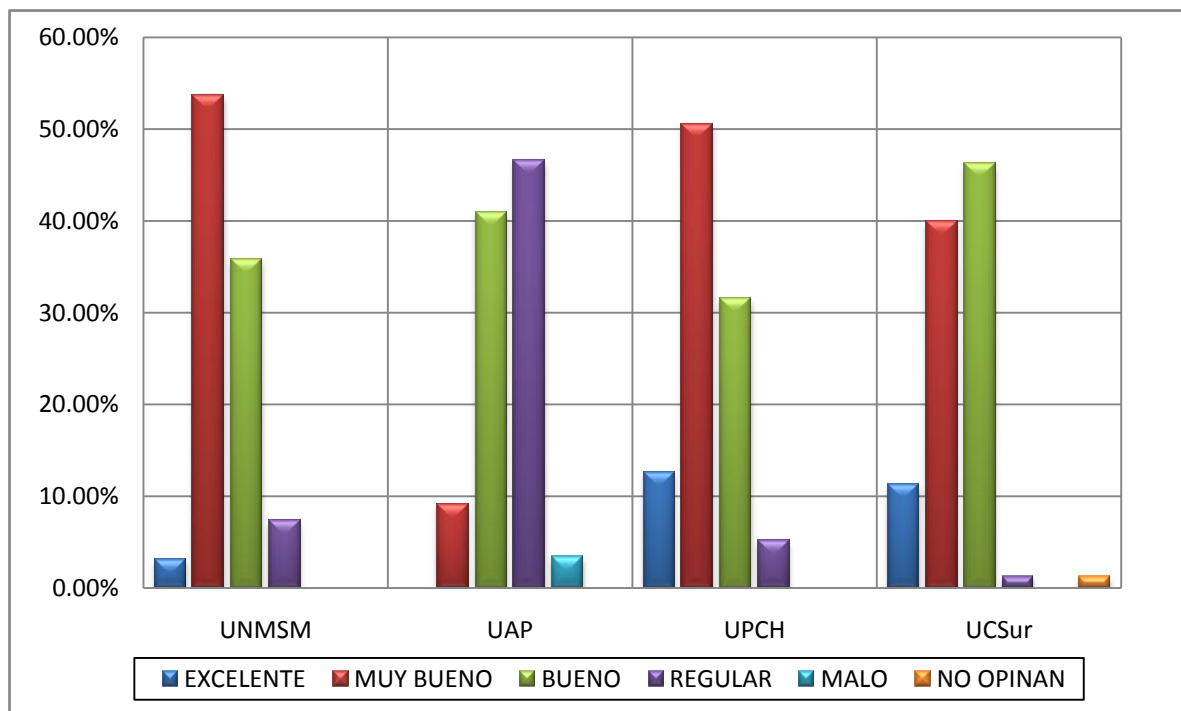


Figura 15: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el nivel de preparación recibida.

2.3. Percepción del estudiante con respecto a la preparación de los egresados de su facultad.

Al analizar los datos por universidad, se observó que la mayoría de docentes encuestados consideraron la preparación de de los egresados de su facultad entre bueno y muy bueno, a su vez hay que considerar que hubo una persona encuestada de la UCS que no opino al respecto.

PREPARACION DE LOS EGRESADOS					
	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
UNMSM	10,47% (9/95)	43.16% (41/95)	37.89% (36/95)	10,47% (9/95)	0,00% (0/95)
UAP	0,00% (0/88)	7,95% (7/88)	56.82% (50/88)	34.09% (30/88)	1,14% (1/88)
UPCH	13,10% (12/95)	57.89% (55/95)	26.32% (25/95)	4,76% (4/95)	0,00% (0/95)
UCS	12,68% (10/80)	53.75% (43/80)	30% (24/80)	5,30% (4/80)	0,00% (0/80)

Cuadro 11: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el nivel de preparación de los egresados.

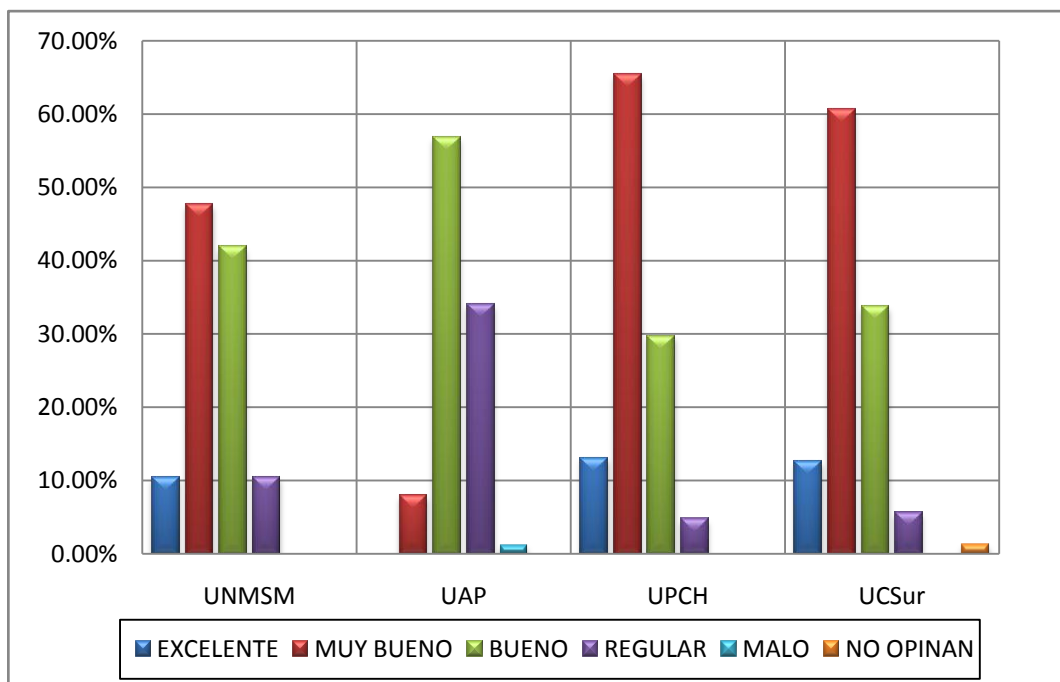


Figura 16: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el nivel de preparación de los egresado.

2.4. Percepción del estudiante con respecto al desempeño de los egresados de su facultad frente a otras instituciones.

Al analizar los datos por universidad, se observó que la mayoría de estudiantes encuestados de la UNMSM y la UPCH consideraron que la preparación de los egresados de su facultad frente a otras como Mejor, mientras que los de la UCS y la UAP consideraron como similar. Se evidenciaron encuestados que no opinaron, 1 de la UNMSM, 4 de la UAP, 2 de la UPCH y 2 de la UCSur.

PREPARACION DE LOS EGRESADOS FRENTE A OTRAS INSTITUCIONES			
	MEJOR	SIMILAR	DEFICIENTE
UNMSM	81.05% (77/95)	16,84% (16/95)	1,05% (1/95)
UAP	7,95% (7/88)	65.26% (62/88)	17.05% (15/88)
UPCH	65.26% (62/95)	31.58 % (30/95)	1,05% (1/95)
UCS	30% (24/80)	66.25% (53/80)	1,25% (1/80)

Cuadro 12: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el desempeño de los egresados frente a otras instituciones.

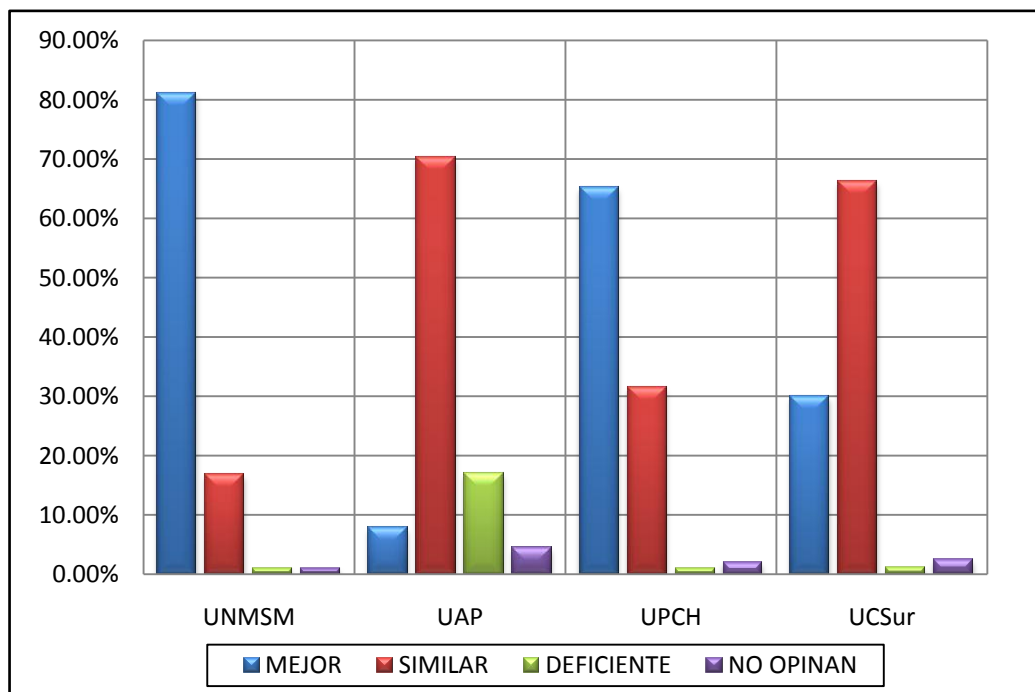


Figura 17: Opinión de los estudiantes por cada facultad sobre el desempeño de los egresados frente a otras instituciones.

2.5. Cualidades Y Deficiencias De La Preparación Brindada Por Las Facultades De Veterinaria A Sus Estudiantes.

2.5.1. Cualidades

En relación a la percepción que tienen los estudiantes sobre las cualidades de la preparación brindada por la facultad a la que pertenecen, se obtiene lo siguiente:

De las 95 encuestas de la UNMSM con 3 respuestas por encuesta, se encontró que las tres cualidades más frecuentes fueron: Buena formación académica con 19.30% (55/285); Valores, 17.54% (50/285) y Exigencia, 12.28% (35/285). Para la UAP de 88 participantes que dieron 3 respuestas, fueron: Valores, 40.15% (106/264); Trabajo en equipo, 10.98% (29/264) y Buena formación académica 9.09% (24/264). De forma similar, para la UPCH de 95 participantes que dieron 3 respuestas, el 22.46% (64/285) redactó Valores como principal cualidad; seguido de Aprendizaje e investigación constante, con 14.04% (40/285) y Exigencia, 9.82% (28/285). Para la UCSur de 80 encuestas con 3 respuestas, Exigencia, 15% (36/240); Valores, 12.92% (31/240) y Vocación 9.17% (22/240). Las otras respuestas se pueden observar en la Figura 18.

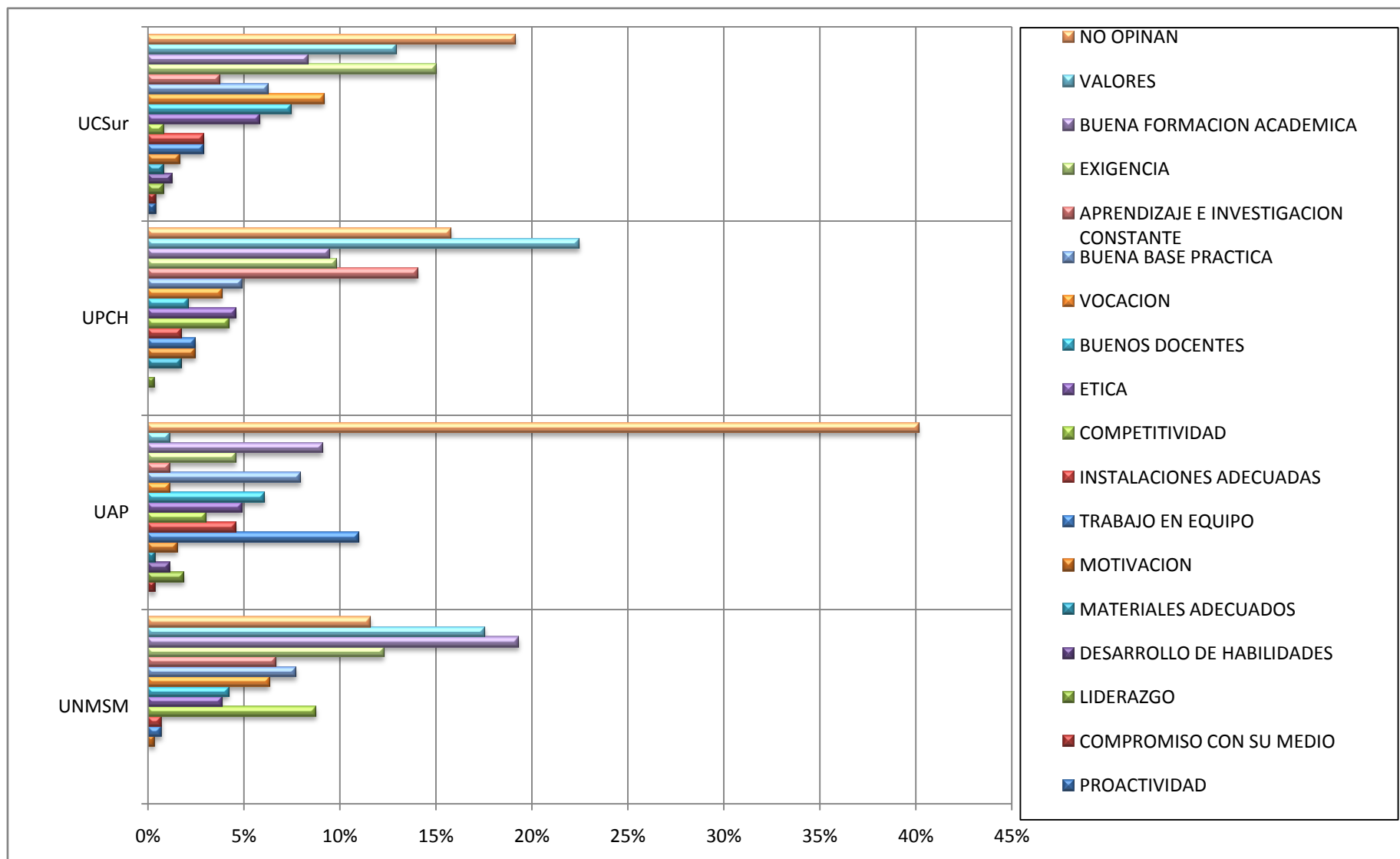


Figura 18: Opinión de los estudiantes encuestados de por cada facultad de medicina veterinaria sobre las cualidades de la preparación recibida por sus facultades.

2.5.2. Deficiencias

En relación a la percepción que tienen los estudiantes sobre las deficiencias de la preparación brindada por la facultad a la que pertenecen, se obtiene lo siguiente:

De las 95 encuestas de la UNMSM con 3 respuestas por encuesta, se encontró que las tres deficiencias más frecuentes fueron: Pobre formación académica con 13.68% (39/285); Pobre base práctica y prácticas insuficientes, 12.28% (35/285) y Materiales insuficientes, 12.28% (35/285). Para la UAP de 88 participantes que dieron 3 respuestas, fueron: Materiales insuficientes, 9.85% (26/264); Instalaciones con deficiencias, 9.47% (25/264) y Pobre base práctica y prácticas insuficientes, 8.33% (22/264). De forma similar, para la UPCH de 95 participantes que dieron 3 respuestas, el 12.28% (35/285) redactó Pobre formación académica como principal deficiencia; seguido de Pobre base práctica y prácticas insuficientes, con 5.96% (17/285) y Pobre aprendizaje e investigación constante, 5.61% (16/285). Para la UCSur de 80 encuestas con 3 respuestas, Pobre formación académica y Pobre base práctica y prácticas insuficientes con 8.75% (21/240); y Instalaciones con deficiencias, 8.75% (21/240). Las otras respuestas se pueden observar en la Figura 19.

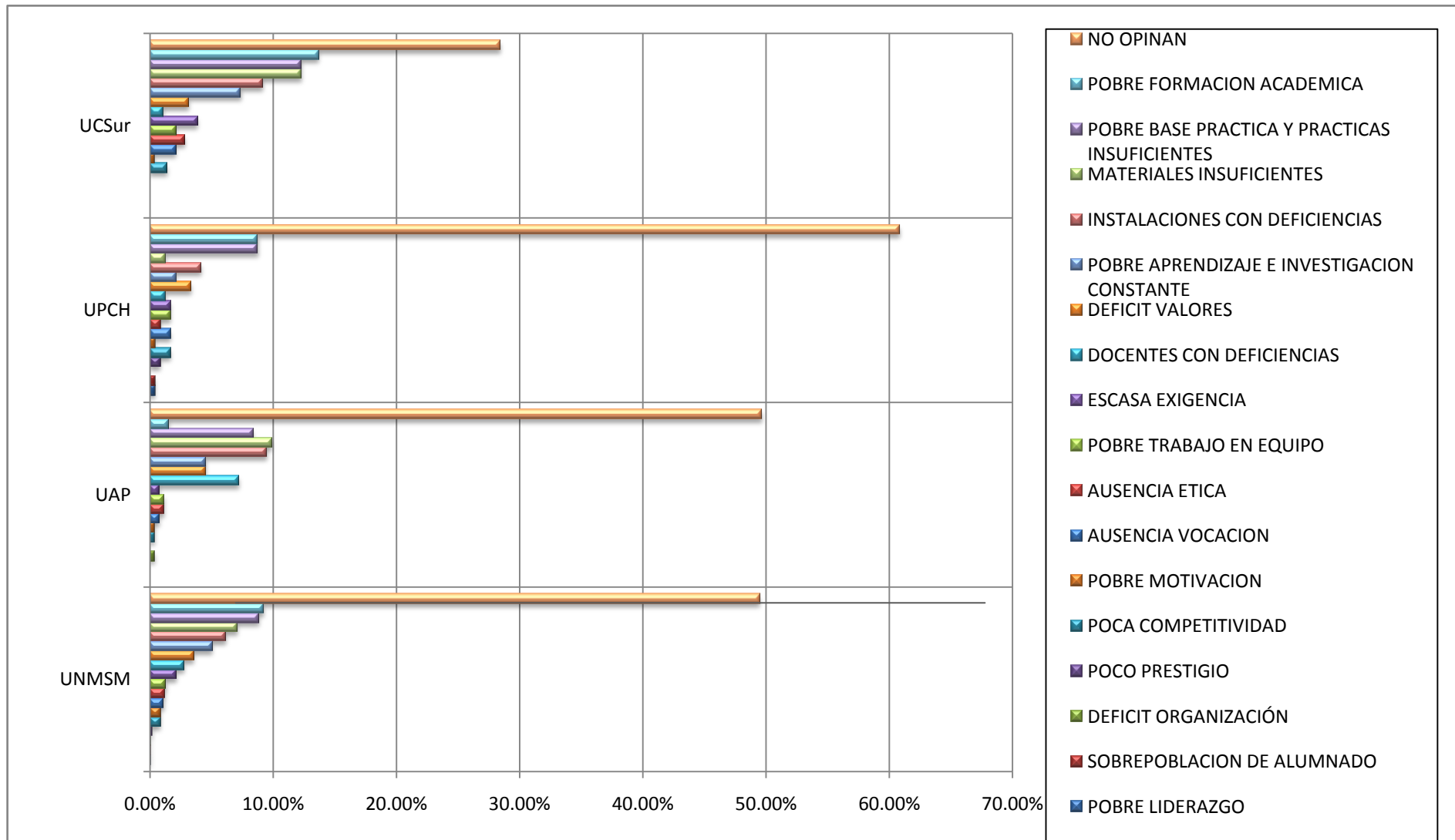


Figura 19: Opinión de los estudiantes encuestados de por cada facultad de medicina veterinaria sobre las deficiencias de la preparación recibida por sus facultades.

2.6. Cualidades y Deficiencias del desempeño de los egresados de las facultades de veterinaria consideradas en el estudio.

2.6.1. Cualidades

En relación a la percepción que tienen los estudiantes sobre las cualidades de los egresados de la facultad a la que pertenecen se obtiene lo siguiente:

De las 95 encuestas de la UNMSM se encontró que las tres cualidades más frecuentes fueron: Conocimientos teóricos con 27.37% (26/95); Vocación, 12.63% (12/95) y Valores, 10.53% (10/95). Para la UAP de 88 participantes fueron: Conocimientos teóricos–experiencia práctica, 15.91% (14/88); Emprendimiento, 14.77% (13/88) y Aprendizaje e investigación constante, 13.64% (12/88). De forma similar, para la UPCH de 95 participantes, el 16.84% (16/95) redactó Competitividad como principal cualidad; seguido de Aprendizaje e investigación constante, con 10.53% (10/95) y Conocimientos teóricos, 9.47% (9/95). Para la UCSur de 80 encuestas fueron: Emprendimiento con 21.25% (17/80), Competitividad, 11.25% (9/80); y Experiencia práctica, 8.75% (7/80). Las otras respuestas se pueden observar en la Figura 20.

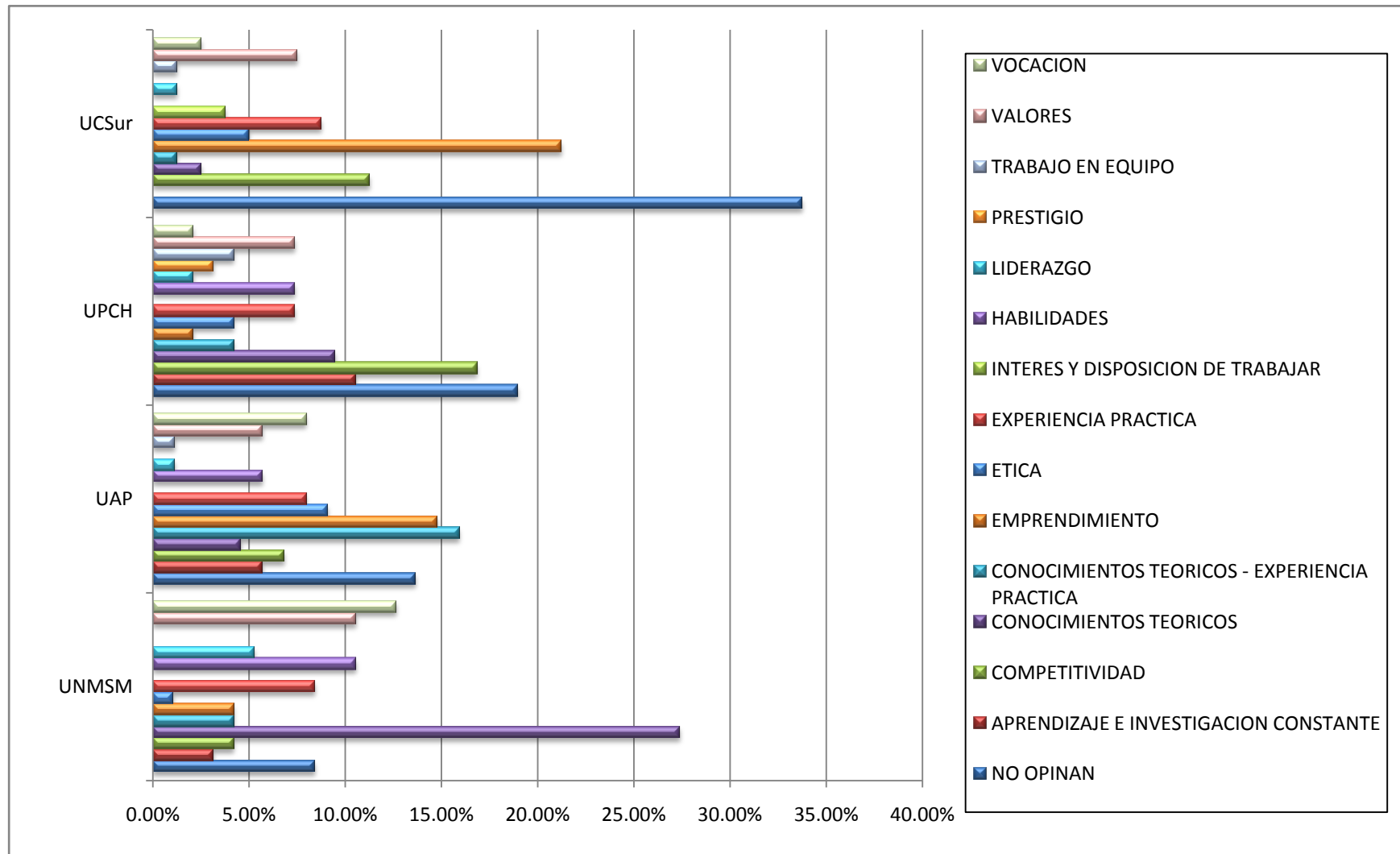


Figura 20: Opinión de los estudiantes encuestados por cada facultad de medicina veterinaria sobre las cualidades de los egresados de sus facultades.

2.6.2. Deficiencias

En relación a la percepción que tienen los estudiantes sobre las deficiencias de los egresados de la facultad a la que pertenecen se obtiene lo siguiente:

De las 95 encuestas de la UNMSM se encontró que las tres deficiencias más frecuentes fueron: Inexperiencia práctica con 27.37% (26/95); Pobre trabajo en equipo, 13.68% (13/95) y Escaso aprendizaje e investigación constante, 8.42% (8/95). Para la UAP de 88 participantes fueron: Inexperiencia práctica, 22.11% (21/88); Escaso aprendizaje e investigación constante, 9.47% (9/88) y Déficit de Valores, 4.55% (4/88). De forma similar, para la UPCH de 95 participantes, el 15.91% (14/95) redactó Inexperiencia práctica como principal deficiencia; seguido de Escaso aprendizaje e investigación constante, con 9.09% (8/95) y Conocimientos teóricos, 9.47% (9/95). Para la UCSur de 80 encuestas fueron: Inexperiencia práctica con 26.25% (21/80), Escasos conocimientos teóricos y experiencia práctica, 8.75% (7/80); y Escaso aprendizaje e investigación constante, 7.50% (6/80). Las otras respuestas se pueden observar en la Figura 21.

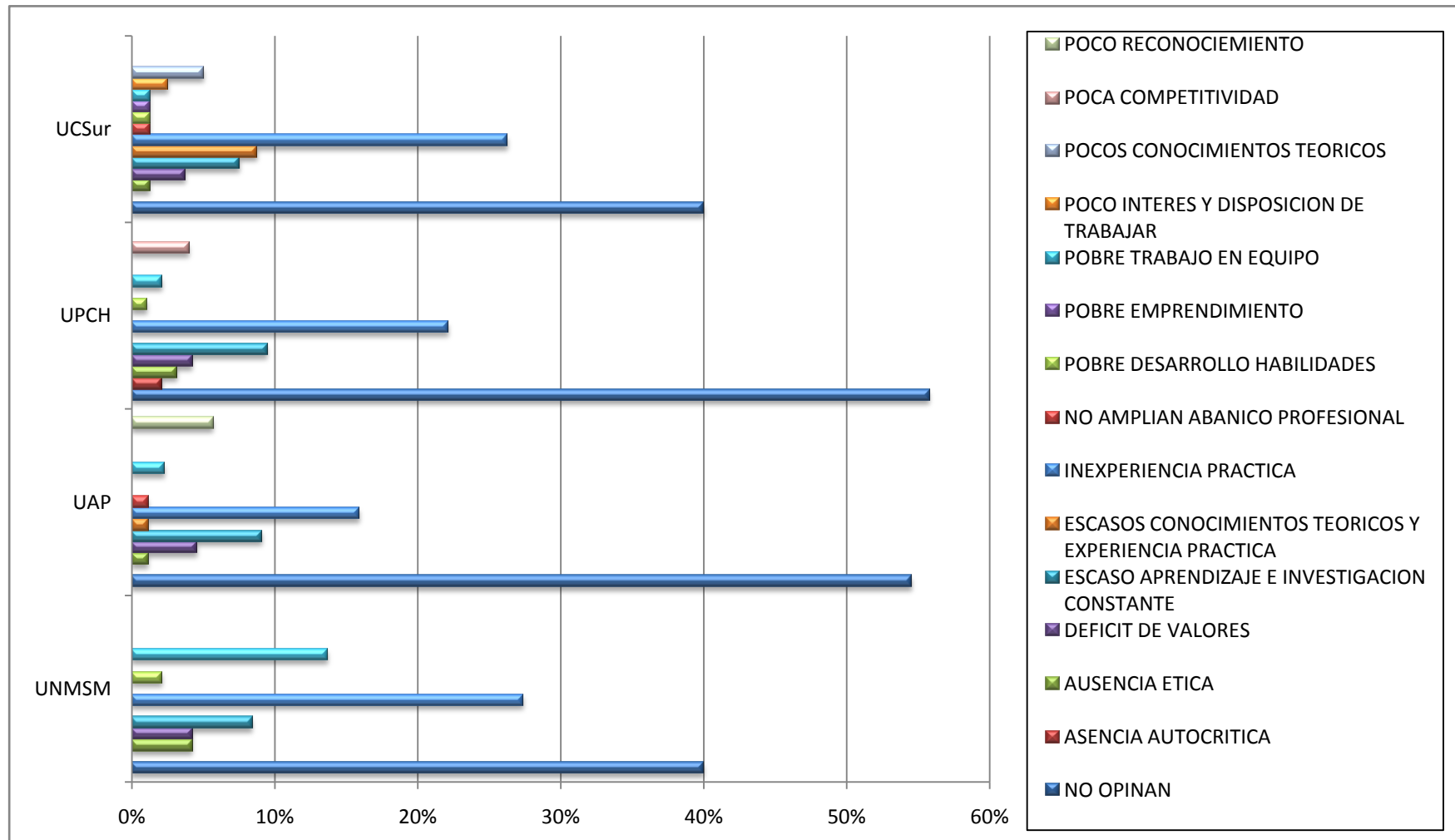


Figura 21: Opinión de los estudiantes encuestados por cada facultad de medicina veterinaria sobre las deficiencias de los egresados de sus facultades.

2.7. Priorización de las Competencias Genéricas de la Medicina Veterinaria de las universidades de Lima bajo la perspectiva de los Estudiantes de Pregrado.

En la priorización de las 3 categorías de las competencias genéricas; donde las competencias “Sistémicas” presentan mayor importancia (70.1%), sobre las “Instrumentales” (22.1%) y en último lugar las “Interpersonales” (7.8%). La inconsistencia fue de 0.05. (Figura 12)

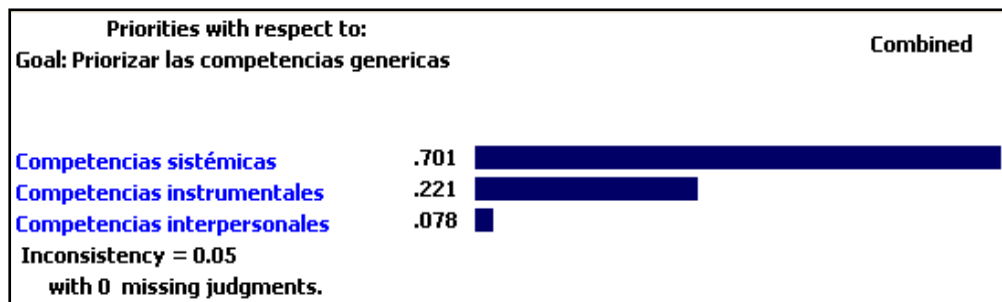


Figura 12: Priorización de los grupos de Competencias genéricas (Importancia).

Para los estudiantes de medicina veterinaria, las competencias sistémicas más importantes son la “Motivación de logro” (15.9%), el “Aprendizaje y actualización constante” (15.3%), la “Preocupación por el medio ambiente” (15%), la “Capacidad de aplicar los conocimientos en práctica” (12.6%), la “Habilidad de investigación” (11.8%), la “Preocupación de calidad” (6%); y por último, la “Creatividad” (5.5%); relegando a las otras categorías que aparecen en la parte final de la Figura 23. Este gráfico de priorización tuvo una inconsistencia de 0.00479.



Figura 23: Priorización de las Competencias sistémicas (Importancia).

Para los estudiantes de medicina veterinaria, las competencias instrumentales más importantes son la “Toma de decisiones” (21%), la “Experiencia práctica de la profesión” (20.8%), los “Conocimientos generales” (17.4%), la “Resolución de problemas” (15.3%); y por último, la “Gestión de información” (7.4%); relegando a las otras categorías que aparecen en la parte final de la Figura 24. Este gráfico de priorización tuvo una inconsistencia de 0.00656.

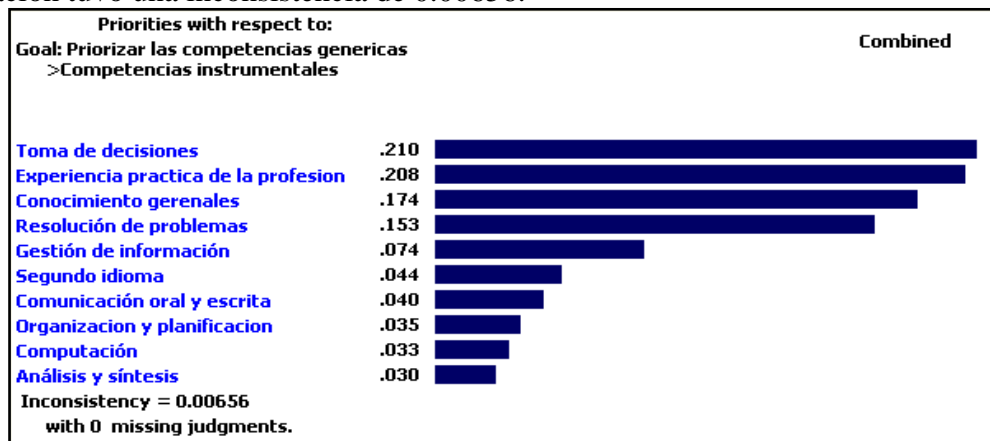


Figura 24: Priorización de las competencias Instrumentales (Importancia).

Para los estudiantes de medicina veterinaria, las competencias interpersonales más importantes son la “Compromiso socio cultural” (32.7%), el “Trabajo en equipo” (17.1%) la “Capacidad crítica y autocrítica” (10.7%), el “Trabajo interdisciplinario” (8.7%), la “Integración en contexto internacional” (8.1%), y por último, las “Habilidades interpersonales” (7%); relegando a las otras categorías que aparecen en la parte final de la Figura 25. Este gráfico de priorización tuvo una inconsistencia de 0.00611



Figura 25: Priorización de las Competencias interpersonales (Importancia).

2.8. Nivel de Competencias Genéricas de la Medicina Veterinaria de las universidades de Lima bajo la perspectiva de los Estudiantes de Pregrado.

En el grupo de las Competencias Sistémicas, la competencia mayor desarrollada por la Medicina Veterinaria en la UNMSM, la UAP y la UPCH fue la “Motivación de logro” (3.20, 2.81 y 3.45 puntaje promedio, respectivamente) y de la UCSur fue la “Preocupación por el medio ambiente” (3.68) (Ver cuadro 8).

COMPETENCIAS SISTÉMICAS	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	2.97	2.62	3.20	3.33
Habilidad de investigación	3.03	2.39	3.38	3.26
Capacidad de aprendizaje y actualización constante	2.83	2.49	3.25	3.36
Adaptación a situaciones nuevas	2.91	2.69	3.16	3.19
Creatividad	2.89	2.60	3.08	3.19
Liderazgo	2.78	2.59	3.12	3.10
Habilidad de trabajo en forma autónoma	3.01	2.54	3.14	3.15
Diseño y gestión de proyectos	2.83	2.44	3.20	3.10
Iniciativa y espíritu emprendedor	2.92	2.62	3.22	3.29
Preocupación por la calidad	2.97	2.40	3.32	3.42
Motivación de logro	3.20	2.81	3.45	3.33
Preocupación por el medio ambiente	2.94	2.79	3.37	3.68

Cuadro 13: Puntaje promedio de cada Competencia Interpersonal en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según estudiantes de pregrado.

En el grupo de las Competencias Instrumentales, la competencia mayor desarrollada por la Medicina Veterinaria en la UNMSM y la UAP fue los “Conocimientos generales de la profesión” (3.16 y 2.73 puntaje promedio, respectivamente); en la UPCH fue la “Habilidad para toma de decisiones” y la UCSur fue la “Experiencia práctica de la profesión” (3.00 y 3.11, respectivamente) (Ver cuadro 6).

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad de análisis y síntesis	2.95	2.49	3.05	3.03
Capacidad de organizar y planificar	2.74	2.43	3.15	2.89
Conocimientos generales de la profesión	3.16	2.73	3.31	3.37
Experiencia práctica de la profesión	2.74	2.53	3.05	3.74
Comunicación oral y escrita	2.64	2.61	3.17	3.16
Conocimiento de un segundo idioma	2.09	2.36	2.95	3.23
Computación	2.51	2.32	3.13	3.15
Habilidades en gestión de la información	2.96	2.53	3.28	3.23
Habilidad para resolver problemas	3.1	2.56	3.33	3.26
Habilidad para toma de decisiones	2.89	2.66	3.37	3.36

Cuadro 14: Puntaje promedio de cada Competencia Instrumental en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según sus estudiantes de pregrado.

En el grupo de las Competencias Interpersonales, la competencia mayor desarrollada por Medicina Veterinaria en la UNMSM fue la “Capacidad de trabajo en equipo” (28.7 puntaje promedio); en la UAP fue las “Habilidades Interpersonales” (2.79); en la UPCH fue el “Compromiso con el medio sociocultural” (3.27), y en la UCSur fue la “Apreciación y respeto por la diversidad cultural” (3.26) (Ver cuadro 7).

COMPETENCIAS INTERPERSONALES	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad crítica y autocrítica	2.71	2.42	3.05	3.06
Capacidad de trabajo en equipo	2.87	2.77	3.30	3.41
Habilidades Interpersonales	2.84	2.79	3.22	3.18
Habilidad de trabajo en equipos interdisciplinarios	2.74	2.58	3.09	3.03
Capacidad de comunicación con expertos de otras áreas	2.69	2.51	3.07	3.04
Apreciación y resp. por la diversidad cult.	2.81	2.66	3.24	3.26
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	2.5	2.22	3.09	3.09
Compromiso ético	2.73	2.42	3.02	3.11
Compromiso con el medio sociocultural	2.85	2.53	3.27	3.24

Cuadro 15: Puntaje promedio de cada Competencia Interpersonal en base al nivel desarrollado por cada Universidad encuestada, según estudiantes de pregrado.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se evaluaron las competencias genéricas determinadas en el estudio de Barreda (2009) para identificar estas competencias priorizadas por los empleadores de Médicos veterinarios en el Perú, con el fin de tener indicadores comparativos con la opinión de los estudiantes y docentes de las EAPMV estudiados. Los estudios han considerado 31 competencias genéricas que involucran a las 30 competencias de Tuning de Europa (2006) y las 27 de Tuning Latinoamérica, (2007) siendo el primer análisis de las EAPMV en aplicar el enfoque de estos proyectos. El proyecto Tuning tiene como objetivo desarrollar puntos de referencia (competencias) que sirvan para elaborar programas de estudio comparables, compatibles y transparentes (Tuning Europa, 2006), que son necesario para que las escuelas de veterinaria definan claramente el perfil profesional a formar, concretando tanto los conocimientos como las destrezas, habilidades, atributos, actitudes y valores que son considerados elementales para que los titulados puedan adaptarse a un mundo social y laboral en constante cambio (De Miguel, 2003). El proyecto Tuning surgió ante la necesidad de identificar las competencias de mayor relevancia para el desarrollo profesional. Este proyecto consistió en un proceso de consulta a gran escala en el que participaron empleadores, graduados, personal académico y estudiantes; de tal manera que logró identificar las treinta (30) competencias genéricas de mayor importancia que se debe desarrollar en la educación profesional (Tuning Europa, 2006). La experiencia europea fue repetida en Latinoamérica con la partición de un total de diecinueve (19) países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana,

Uruguay y Venezuela), analizándose que 5 competencias, de las 30 identificadas en Europa, estaban comprendidas dentro de otras, por lo que se redefinieron en 2 competencias; además, se incorporaron 3 competencias nuevas (Responsabilidad social y compromiso ciudadano, Compromiso con la preservación del medio ambiente, y Compromiso con su medio socio-cultural), y por último, no se consideraron 3 competencias (Conocimiento de culturas y costumbres de otros países, Iniciativa y espíritu emprendedor y Motivación de logro), por lo que la lista se redujo a veintisiete (27) competencias (Tuning Latinoamérica, 2007).

Los docentes y alumnos de las EAPMV de Lima han determinado prioritario las competencias sistémicas, a diferencia del punto de vista de los empleadores que priorizan a las competencias instrumentales (Barreda, 2009). Esta diferencia debe ser analizada por las EAPMV para que el profesional egresado sea competente en las exigencias laborales de las diversas aéreas del ejercicio del médico veterinario actual. En la actualidad el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida (Gonzales, 2008).

Observando un análisis detallado por cada grupo de competencias, se observa que la competencia sistémica más importante desde el punto de vista de docentes y estudiantes de medicina veterinaria es la “Motivación de Logro”; competencia que coincide con la opinión de los empleadores de médicos veterinarios (Barreda, 2009). Esta competencia incluye actitudes que buscan cumplir con las responsabilidades en forma eficiente, y que debe diferenciarse de la personalidad de un individuo, que corresponde a lo que es estable en el espacio y en el tiempo, a la parte permanente de nosotros mismos y por lo tanto, en ningún caso puede depender del contexto o de una situación particular (Evequoz, 2003: 11). De forma similar, para las competencias instrumentales, se encontró concordancia para la “Habilidad Para La Toma de decisiones”. Esta competencia tiene como objetivo fundamental obtener los mejores resultados en un medio eficaz para la solución de conflictos, permitiendo así que contribuya a mantener

la armonía y coherencia del grupo, así como eficiencia en la institución; para esto hay que tener en cuenta que se debe conocer la esencia del problema y cómo este afecta a la institución u organización, para poder buscar alternativas de solución (Colmenares, 2008). Finalmente para las competencias interpersonales los docentes y estudiantes de pregrado consideran al “Compromiso Sociocultural” como la más importante, mientras que los empleadores consideran al “Compromiso Ético” como la más importante. Se sabe que para los docentes y estudiantes de medicina veterinaria dicha competencia ha quedado relegado al penúltimo lugar; y siendo para los empleadores el “Compromiso Sociocultural” como la competencia menos importante. La competencia de compromiso socio cultural pone principal énfasis en la conservación de los recursos naturales y el cuidado del ambiente, fundamentalmente ve cuestiones rurales y educación ambiental; mientras que el compromiso ético profesional, está relacionado a la conducta propia y la manera en que nos relacionamos con otros, regidos bajo la visión de lo que el profesional es capaz de hacer e incluyendo la lealtad, que cuya referencia la obtienen del colegio profesional (Hawes, 2005). Analizando estos resultados se puede discutir que los médicos veterinarios egresados en la ciudad de Lima deben estar motivados en la búsqueda y cumplimiento de sus objetivos profesionales, con capacidad de tomar de decisiones dentro de un contexto ético; sin embargo, la dirección de la universidad es diferente por lo que se debería de proponer a la ética como eje transversal en todos los cursos de pre grado. A pesar que recientemente las facultades de veterinaria le han dado importancia al desarrollo de competencias genéricas entre sus estudiantes, los esfuerzos realizados en esta dirección son aún insuficientes (Heath, Mills, 2000).

En forma similar, al ver los resultados, bajo el punto de vista de los docentes, del Tuning Europa y Tuning Latinoamérica, tenemos que dentro del grupo de la competencia instrumental, la más mencionada fue “Conocimientos Generales Básicos”, en el proyecto Tuning Europa, mientras que para el proyecto Tuning Latinoamérica fue “Capacidad de Análisis y Síntesis”. En este estudio, los docentes priorizaron a la “Habilidad Para La Toma de Decisiones” como la más importante, relegando a “Conocimientos Generales de la Profesión” en el tercer lugar y “Capacidad de Análisis y Síntesis” en último lugar. Debido a que las competencias instrumentales habilitan al estudiante herramientas de trabajo intelectual, indispensables para el desempeño profesional, la capacidad de análisis y síntesis constituye una competencia instrumental

importante que debe ser reforzada en nuestro medio, ya que nos permite lograr el aprendizaje autónomo para la aplicación de metodología innovativas y creativas, basadas en la solución de problemas (Hawes, 2005). Para las competencias interpersonales para el Tuning Europa se mencionó con mayor frecuencia a la “Capacidad Crítica y Autocrítica”; mientras que para el proyecto Tuning Latinoamérica fue “Compromiso Ético”. En este estudio, los docentes consideraron el “Compromiso Socio Cultural” como la de mayor importancia, relegando la “Capacidad Crítica y Autocrítica” en el tercer lugar y “Compromiso Ético” en el octavo lugar. Las competencias interpersonales nos orientan a fortalecer nuestro trabajo con el fin que nos desarrollemos, evidenciándose la importancia del compromiso ético profesional que desarrolla nuestro proyecto profesional en concordancia con nuestro proyecto de vida (Hawes, 2005). Finalmente, para las competencias sistémicas en el proyecto Tuning Europa se mencionó con mayor frecuencia a la “Capacidad Para Generar Nuevas Ideas (Creatividad)”, mientras que para el proyecto Tuning Latinoamérica fue “Capacidad de Aprender y Actualizarse”. En este estudio, los docentes consideraron “Motivación de Logro” como la más importante, relegando a la “Capacidad de Aprender y Actualizarse” en segundo lugar, y “Creatividad” en séptimo lugar. Estos datos son de gran importancia, porque representan cuáles son las competencias genéricas más requeridas por los encuestados y compararlos con otros estudios similares (Barreda, 2009).

De forma similar, al analizar los resultados del Tuning Latinoamérica desde el punto de vista de los alumnos, dentro del grupo de la competencia instrumental, la más mencionada fue la “Capacidad Para Tomar Decisiones” - en el proyecto Latinoamérica - coincidiendo con la perspectiva de los estudiantes encuestados en este estudio. Para las competencias interpersonales se mencionó “Capacidad de Trabajo en equipo” con mayor frecuencia para el Tuning Latinoamérica; mientras que en este estudio, los estudiantes consideraron el “Compromiso Socio Cultural” como la de mayor importancia, relegando “Habilidad de trabajo en Equipo” en segundo lugar. Finalmente, para las competencias sistémicas en el proyecto Tuning Latinoamérica, se mencionó con mayor frecuencia a el “Compromiso con la Calidad”, mientras que para este estudio, los estudiantes consideraron “Motivación de Logro” como la más importante, relegando a la “Preocupación por la Calidad” en sexto lugar. El enriquecimiento de nuestro

proyecto de vida, con una actitud de perfeccionamiento y desarrollo profesional continuo, se ve reflejado en la motivación de logro (Hawes, 2005). Todas las diferencias encontradas en los proyectos Tuning con los resultados de la presente tesis se debe porque el análisis del Tuning Europa y el Tuning Latinoamérica consistió en la descripción de los valores modales obtenidos en las encuestas (estudio de frecuencias) mientras que esta tesis empleo el análisis jerárquico, el cual nos permite la priorización de valores con inconsistencias menores a 0.05. Hay que considerar que las competencias genéricas enfocadas en las EAP de Ciencias tienen un enfoque práctico; refiriéndose a estructuras de pensamiento y procesos aplicables a contextos diversos, que son útiles para los estudiantes a lo largo de la vida, sin que por ello dejen de sujetarse al rigor que imponen las disciplinas. Su desarrollo favorece acciones responsables y fundadas por parte de los estudiantes hacia el ambiente y hacia sí mismos (Colmenares, 2005)

Por otra parte, en cuanto a la comparación del logro alcanzado con el nivel de importancia otorgado se tiene que para la competencia instrumental con mayor importancia identificada en este estudio, fue la “Toma de Decisiones”; sin embargo desde el punto de vista de los docentes, la percepción del nivel alcanzado para esta competencia para la UNMSM fue del sexto lugar, para la UC- SUR del quinto y para la UAP y la UPOCH alcanzo una cuarta ubicación. De forma similar para los estudiantes la percepción de logro alcanzado es de cuarto lugar en la UNMSM, tercero para la UC – SUR, segundo para la UAP y solo en la UPOCH ocupó el primer lugar. De forma similar, la competencia interpersonal con mayor importancia identificada en este estudio, fue la “Compromiso Sociocultural”; sin embargo desde el punto de vista de los docentes, la percepción del nivel alcanzado para esta competencia para la UAP y la UC- SUR fue del tercer lugar, para la UNMSM obtuvo el segundo lugar en logro y nuevamente en la UPOCH obtuvo el primer lugar. De forma similar para los estudiantes la percepción de logro alcanzado se tiene un quinto lugar en la UAP, un segundo lugar para la UNMSM y la UC – SUR y para la UPOCH ocupó nuevamente el primer lugar. La competencia sistémica con mayor importancia identificada en este estudio, fue la “Motivación de Logro”; sin embargo desde el punto de vista de los docentes, la percepción del nivel alcanzado para esta competencia para la UAP fue del séptimo lugar, para la UPOCH obtuvo el quinto lugar, para la UC- SUR fue del segundo lugar, y para la UNMSM tiene el primer lugar. De forma similar para los estudiantes la percepción de logro se tiene un cuarto lugar en la UC – SUR, y para la UNMSM, la UAP y la UPOCH ocupó el primer lugar. Es evidente que las competencias consideradas de mayor importancia en este

estudio por docentes y estudiantes al ser comparado con sus respectivo nivel de logro tiene una menor percepción de desarrollo a excepción de la UPCH; por tanto se debería reforzar a estas competencias para que se alcance el nivel de logro que coincida con la prioridad obtenida en este estudio desde la perspectiva de docentes y alumnos. La elaboración de una propuesta de diseño curricular básico común, indispensable en la formación del Médico Veterinario, propone criterios comunes de manera interinstitucional, para conformar un marco de referencia internacional en materia de diseño de planes y programas de estudio en la enseñanza de la Medicina Veterinaria para Latinoamérica (San Martín, 2003).

Dentro de las deficiencias de los egresados de esta profesión es considerada como la más importante por los docentes de la UAP y la UPCH, así como por los estudiantes de las 4 instituciones encuestadas en este estudio, la “Falta de Experiencia”; percepción compartida tanto por los empleadores (Barreda, 2009). De forma similar se observó en un estudio realizado en California, que un tercio señaló la falta de experiencia en ciertos procedimientos clínicos así como de conocimientos de administración y gerencia de negocios veterinarios (Walsh, 2002). Por lo tanto es conveniente el reforzamiento de las practicas preprofesionales, coincidiendo de esta manera con Lofstedt en el 2003, que evaluó el sistema en Canadá las prácticas pre profesionales deben contar con un periodo más extenso o ser modificados. Algunas habilidades claves para el buen desempeño laboral se desarrollan principalmente con la experiencia práctica. (Lofstedt, 2003).

El 33.80% de los estudiantes de pregrado encuestados, aun no sabe a qué área de la Medicina Veterinaria se orientarían a practicar, evidenciándose que los estudiantes necesitan que se refuerce el curso de orientación veterinaria para ayudarlos a una mejor visión de la Medicina Veterinaria y sus ramas. Orientar a los estudiantes a profundizar en un conjunto de aspectos relacionados con el subsistema ejecutor (cognitivo instrumental) de asignaturas que se desarrollaron en forma de conferencias, trabajos extraclases y seminarios a fin de resolver las insuficiencias detectadas (Izquierdo, 2001)

Las opiniones tomadas de los encuestados de este estudio son importantes porque representa individuos que comparten una característica de interés para el estudio (Malhotra y col., 2004). Lo que se ha obtenido es la autoevaluación de las instituciones

formadoras de la Medicina Veterinaria para reforzar sus planes de estudio basándose en lo que busca el mercado laboral. Este tipo de estudio, se debería ser aplicado a mayor escala a nivel nacional, tomando como modelo este estudio porque es sumamente importante tomar conocimiento de nuestra realidad con respecto a la situación de la Medicina Veterinaria, para de este forma reforzarla y llegar a la excelencia de la profesión.

Diversos expertos en educación exponen sobre la importancia de las competencias genéricas en el desarrollo profesional. Estos expertos consideran que las competencias genéricas no son fáciles de adquirir como podría ocurrir con los conocimientos que se adquieren por repetición, dominando más la memoria que el desarrollo cognitivo de la persona. Además indican que la clave para el éxito de los profesionales modernos está basada en la interiorización y desarrollo de las competencias genéricas y no en la acumulación personal de datos científicos puntuales.

VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados según la perspectiva de los docentes y estudiantes de pregrado, ambos coinciden en que las competencias más importantes son “Habilidad para toma de decisiones”, “Compromiso sociocultural” y “Motivación de logro”.

Los docentes de las cuatro EAPMV difieren sobre el desarrollo de las competencias genéricas en sus respectivas escuelas académicas profesionales: UNMSM, motivación de logro; UCSur, preocupación por el medio ambiente; UAP, capacidad de aplicar conocimientos a la práctica; UPCH, iniciativa y espíritu emprendedor.

Los alumnos de las cuatro EAPMV, coinciden en su opinión sobre las competencias genéricas desarrolladas en sus escuelas académicas a excepción de la UCSur: UNMSM, UAP y UPCH, motivación de logro; UCSur, preocupación por el medio ambiente.

La mayoría de docentes encuestados (UNMSM, UPCH y UCSur) calificaron a la preparación de los egresados de su facultad como “Muy Bueno”; mientras que la mayoría de estudiantes encuestados (UNMSM, UPCH y UCSur) lo calificaron como “Bueno”, de esta misma forma calificaron la preparación brindada por su facultad.

Los docentes de las EAPMV difieren en su opinión sobre la cualidad que caracteriza a los egresados de sus respectivas escuelas académicas: UNMSM, Competitividad; UAP, Vocación; UPCH, Emprendimiento; UCSur, Conocimientos teóricos y prácticos. Mientras que en su opinión sobre la deficiencia que más los caracteriza, el 50%

coincide: UNMSM, Escasas habilidades; UAP y UPCH, Inexperiencia práctica; UCSur, Escaso aprendizaje e investigación constante.

Los estudiantes de las EAPMV difieren en su opinión sobre la cualidad que caracteriza a los egresados de sus respectivas escuelas académicas: UNMSM, Conocimientos teóricos; UAP, Conocimientos teóricos–experiencia práctica; UPCH, Aprendizaje e investigación constante; UCSur, Emprendimiento. Mientras que en su opinión sobre la deficiencia que más los caracteriza, todos coinciden: UNMSM; UAP; UPCH y UCSur, Inexperiencia práctica.

VII. RECOMENDACIONES

Las Facultades de Medicina Veterinaria, deben realizar procesos de consulta oficial en forma periódica cada 5 años como mínimo. Estos procesos deben incluir la consulta de los egresados, docentes, empleadores, estudiantes y usuarios de la comunidad. La información obtenida en los procesos de consulta permitirá la actualización del plan curricular con la finalidad de elevar la calidad de enseñanza. Para ello es importante considerar que los resultados de esta consulta tienen que evaluarse en conjunto, dándole a cada grupo de encuestado un valor de importancia, teniendo en cuenta que los empleadores tendrían el mayor rango, para poder así mejorar la calidad de enseñanza en base a las exigencias del mercado laboral.

Se debe difundir la importancia de la enseñanza basada en las competencias genéricas en todas las facultades de Medicina Veterinaria, entre los docentes y estudiantes, para incluir estos en el plan curricular y homogenizar la enseñanza de la Medicina Veterinaria.

La FMV-UNMSM debe seguir con las capacitaciones de docentes de la facultad en técnicas pedagógicas que permitan incrementar las competencias genéricas, como se ha ido llevando en los dos últimos años. De esta forma también incentivar a otras facultades a que hagan lo mismo.

Es importante conocer las necesidades actuales del mercado laboral y tener información acerca de las características que se espera encontrar en los graduados de MV, a fin de establecer un objetivo al cual guiar el perfil del egresado.

Los resultados de este estudio sumados con los del estudio realizado por la M.V. Marina Barreda en el 2009, deben ser tomados en cuenta como base para la realización de la autoevaluación de la Medicina Veterinaria en cada Universidad que participo en estos, para su futura implementación en vías de mejora de la Carrera.

VIII. LITERATURA CITADA

1. Angulo, P. 2009. Certificación de Competencias Profesionales y su Integración con la Formación por Competencias. En: Seminario-Taller de la Semana de la Escuela Académica Profesional 2009. Lima, [6 de octubre del 2009].
2. Barreda, 2009. Evaluación de Competencias genéricas en Medicina Veterinaria desde la perspectiva del empleador: Importancia y nivel alcanzado por los egresados en la ciudad de Lima. Tesis de Médico Veterinario. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 7-9, 13, 18-27, 29–33, 41-47 pp.
3. Calderón Franco, Martha. 2002. Calidad de la formación profesional de los alumnos de obstetricia en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Tesis (Ms.)-- Mención: Docencia en el Nivel Superior. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Escuela de Post-Grado, 2002. 17-19 pp.
4. Colmenares, G; Villasmil, L. 2008. Toma de decisiones y perfil de competencias del gerente de las instituciones de educación superior en Venezuela. Universidad Rafael Belloso Chacín. Edición N° 5 [Internet], [26 de octubre de 2008]. Disponible en:
http://www.urbe.edu/publicaciones/redhecs/historico/pdf/edicion_5/4-german-y-liliana-toma-de-decisiones.pdf

5. [CONEAU] Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. 2008. Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias y Estándares para la Carrera de Educación. Lima: CONEAU. Informe Técnico. 1-2, 7-12 pp.
6. [CONEVET] Consejo Nacional De Educación De La Medicina Veterinaria Y Zootecnia. 2004. Metodología para la acreditación de programas de Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia en México. 5^a. Ed., México, D. F.: CONEVET. Manual de acreditación.
7. Corominas, E. 2001. Competencias genéricas en la formación universitaria. Universidad de Girona, Departamento de pedagogía. Cataluña- España. Revista de Educación N° 325: 299-321pp. [Internet], [Mayo - Junio 2001].
Disponible en: <http://www.ince.mec.es/revedu/rev325.htm>
8. Corominas, E., Tesouro, M., Capell, D., Teixidó, J., Pèlach, J., y Cortada, R. (2006). Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. Revista de Educación, 341, 301-336 pp. [Internet], [27 de abril de 2007].
Disponible en: http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_14.pdf
9. Corominas, J. 1987. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana. Madrid: Gredos. España.
10. Davidson, H. 2005. Selection methods and criteria for choosing veterinary interns. Journal American Veterinary Medical Association . N°227(1): 55-60 pp.
11. Echevarría, B. 2002. Gestión de la competencia de acción profesional. Revista de investigación educativa Vol 20 (1): 7-46pp. [Internet], [2002].
Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=267730>
12. Evequoz, G. 2003. Competencias claves. Un dispositivo de evaluación para la identificación de las competencias claves. 1ª edición. Ginebra-Suiza: Imprenta

- Ginebresa. SA. Universidad de Ginebra, Oficina de Orientación y de Formación Profesional (OOF). 56p.
13. González, J. 2004. La Definición de las Competencias Profesionales en Europa. Universidad de Deusto. España. [Internet], [29 de noviembre 2005].
Disponible en: http://www.gencat.cat/diue/doc/doc_78181676_1.pdf
 14. Hawes, G., Corvalán, O. 2005. Competencias profesionales en programas de formación profesional de pregrado de la Universidad de Talca. [Internet], [Junio 2005]. Disponible en :
<http://sumaserver.gotdns.com/dqm/doc/bloques/Edu%20y%20Doc/2005Competenciasfundamentalespregrado.pdf>.
 15. Izquierdo, C., Blanco, G., Mendoza, G. 2001. Estrategia De Orientación Para La Formación Del Estudiante De 4to año De La Carrera De Medicina Veterinaria En Condiciones De Unidad Docente. [Internet], [2001]. Disponible en:
<http://revistas.mes.edu.cu/Pedagogia-Universitaria/articulos/2001/4/189401406.pdf>.
 16. Lofstedt, J. 2003. Confidence and competence of recent veterinary graduates — Is there a problem? Canadian Veterinary Journal 44 (5): 359-360 pp. Canada.
 17. Malhotra, N; Dávila, J; Quintanar, E; Magda, E. 2004. Investigación de mercados. 1ª edición. Madrid-España: Editorial Pearson. España. 321-324 pp.
 18. Malpica, M.C. 1996. El punto de vista pedagógico. Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: Limusa.
 19. Mario de Miguel, F. 2003. Calidad de la enseñanza universitaria y desarrollo profesional del profesorado. Revista Educación. N° 331: 13-34 pp. [Internet], [3 de febrero de 2003]. Disponible en:
http://biblioteca.uqroo.mx/hemeroteca/rev_d_educacion/calidaduniversitaria.pdf

20. Marzo, M.; Pedraja, M.; Rivera, P. 2006. Análisis de las demandas del mercado de trabajo español a los universitarios. Revista: Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro. Ayala Calvo, J. y grupo de investigación FEDRA. Universidad de Zaragoza. España: 3522-3537. [Internet], [30 Agosto 2008]. Disponible en:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/busquedadoc?db=1&t=An%C3%A1lisis+de+las+Demandas+del+Mercado+de+Trabajo+Espa%C3%B1ol+a+los+Universitarios.&td=todo&x=5&y=8>
21. McLoughlin, C.; Luca, J. 2002. Keeping an anchor watch: Industry partnerships a basis for learning. En: Conferencia ASCILITE 2002. Auckland-New Zeland: UNITEC. [Internet]. Disponible en:
<http://www.ascilite.org.au/conferences/auckland02/proceedings/papers/005.pdf>
22. Rodríguez L., 2006. De la Evaluación a la Formación de Competencias Genéricas: Aproximación a un Modelo. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2006, 7(2) 33 – 48 pp. Brasil. [Internet], [19 Diciembre 2006]
Disponible en: http://asesoramientoprofesional.org/textos/brasil_2007.pdf
23. Rodríguez. J., 2006. Elaboración de un cuestionario para la Evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. Apuntes de Psicología, Vol. 26, número 1, 35-49 pp. España. Disponible en:
http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/VOL_26_1_4.pdf
24. San Martín, F. 2002. Educación Veterinaria en el Perú. Revista de Investigación Veterinaria Perú (RIVEP) 2002; 13(1): 98-103 pp. Perú. [Internet], [Enero/Junio 2002]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rivep/v13n1/a18v13n1.pdf>.
25. San Martín, F. 2003. Homologación De Planes De Estudio De La Carrera De Medicina Veterinaria En Latinoamérica. Rev Inv Vet Perú 2003; 14 (2): 178-180. Perú. [Internet], [Julio/Diciembre 2002]. Disponible en: www.scielo.org.pe/pdf/rivep/v14n2/a14v14n2.pdf.

26. Solanes, A. 2008. Universidad Miguel Hernández (Elche, Alicante). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de las competencias genericas en estudiantes universitarios. Vol. 26, Nro 1: 35-49 pp. [Internet]. Disponible en: www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/vol_26_1_4.pdf.
27. Tobón, S. 2004. Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 1a edición. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. 39-71 pp.
28. [Tuning] Proyecto Tuning. Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina –Informe final-proyecto Tuning-America latina 2004-2007. [Internet]. Disponible en: tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&task=docclick&Itemid=191&bid=54&limitstart=0...5
29. [Tuning] Proyecto Tuning Educational Structures in Europe. 2006. Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. Universidad de Deusto España, Universidad de Groningen, Países Bajos. 96 p. [Internet]. Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/tuningeu>
30. [UNESCO] Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1996. La educación encierra un tesoro. Barcelona: Informe para la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI. 44 p. [Internet]. Disponible en: http://www.dialogochile.cl/documentos/Inf_Comision_Internacional_Educacion_para_s.XXI_JDelors.pdf.
31. [UNAM] Universidad Nacional Autónoma de México. 2006. Encuesta Para Empleadores De Egresados De La Facultad De Medicina Veterinaria Y Zootecnia De La UNAM. México: UNAM. 4p. [Internet]. Disponible en: <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:blrnixbehx0j>

32. Universidad de Barcelona. 2003. Barcelona: Competencias profesionales, análisis conceptual y aplicación profesional. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. España. [Internet]. [5 de Noviembre 2003]. Disponible en: http://es.geocities.com/seperop/docs/A_Aneas.PDF
33. Vázquez, D. 2005. La validez de la evaluación de los programas de educación superior: requisito para su internacionalización. Revista Iberoamericana de Educación 35 (6): 1-10. México. [Internet]. Disponible en: <http://www.rieoei.org/presentar.php>
34. Vidal, I. 2003. Tipos De Encuestas Y Diseños De Investigación. 1ª Edición. España. Editorial: Universidad Pública de Navarra. 1-18 pp. [Internet]. Disponible en: <http://www.unavarra.es/puresoc/es/vidal2.htm#indice>
35. Vigotsky. 1978. Definición de teoría del aprendizaje de vigotsky. Disponible en: www.psicopedagogia.com/definicion/teoria%20del%20aprendizaje%20de%20vigotsky –
36. Villa, S; Poblete, R. 2004. Practicum Y Evaluación De Competencias. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, Vol. 8, Nº 2, 2004. [Internet]. [1 de Diciembre 2004]. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev82ART2.pdf>
37. Walsh, D; Osburn, B; Christopher, M. 2001. Defining the attributes expected of graduating veterinary medical students. Journal American Veterinary Medical Association 219 (10): 1358-1365.

IX. APÉNDICE

Apéndice 1. Cuestionarios

CUESTIONARIO PARA ALUMNOS DE PREGRADO

Código: ____

1. Año ó Ciclo Académico que está cursando: _____
2. Al egresar en que sector le gustaría laborar:
 - a. Animales de Compañía (Caninos y Felinos)
 - b. Animales Silvestres
 - c. Aves comerciales
 - d. Bovinos
 - e. Equinos
 - f. Medicina Preventiva y/o Salud Pública
 - g. Porcinos
 - h. Camélidos Sudamericanos
 - i. Otro (especificar): _____
3. La educación recibida en su Facultad es :
 - a. Excelente
 - b. Muy bueno
 - c. Bueno
 - d. Regular
 - e. Malo
4. ¿Cuáles considera que son las tres cualidades más importantes en la formación de profesionales de Medicina Veterinaria de su universidad?

5. ¿Cuáles considera que son las tres deficiencias más importantes en la formación de profesionales de Medicina Veterinaria de su universidad?

6. ¿Cuál considera Ud. que es el nivel de preparación de los egresados de Medicina Veterinaria de su universidad para trabajar en una organización?
- Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
7. ¿Cuál considera que es la cualidad más importante en el desempeño laboral de los egresados de Medicina Veterinaria de su universidad?
-
8. ¿Cuál considera que es la deficiencia más importante en el desempeño laboral de los egresados de Medicina Veterinaria de su universidad?
-
9. ¿Cómo considera el desempeño de los egresados de Medicina Veterinaria de su universidad frente a los de otras instituciones?
- Mejor
 - Similar
 - Deficiente
10. Para cada una de las competencias listadas a continuación, por favor estime, en su opinión:
- La **IMPORTANCIA** de la competencia, para trabajar en una organización; Usando la siguiente escala:
1 = ninguna; 2 = débil; 3 = considerable; 4 = fuerte.
 - El **NIVEL** en el que estas competencias son desarrolladas por los egresados de la UNMSM-FMV. Usando la siguiente escala:
1 =ninguno, 2 = poco, 3 = considerable y 4 =excelente.

COMPETENCIA	IMPORTANCIA				NIVEL DESARROLLADO EN TU FACULTAD			
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1	2	3	4	1	2	3	4
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	2	3	4	1	2	3	4
3. Capacidad de organización y planificación	1	2	3	4	1	2	3	4
4. Conocimientos generales de la profesión	1	2	3	4	1	2	3	4
5. Instrucción y experiencia práctica de la profesión	1	2	3	4	1	2	3	4

6. Capacidad de comunicación oral y escrita	1	2	3	4	1	2	3	4
7. Conocimiento de un segundo idioma	1	2	3	4	1	2	3	4
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información	1	2	3	4	1	2	3	4
9. Capacidad de investigación	1	2	3	4	1	2	3	4
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1	2	3	4	1	2	3	4
11. Habilidades en el manejo de información (buscar, coleccionar y analizar información procedente de diversas fuentes)	1	2	3	4	1	2	3	4
12. Capacidad crítica y autocrítica	1	2	3	4	1	2	3	4
13. Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas	1	2	3	4	1	2	3	4
14. Creatividad (capacidad de generar nuevas ideas)	1	2	3	4	1	2	3	4
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1	2	3	4	1	2	3	4
16. Habilidad para tomar decisiones	1	2	3	4	1	2	3	4
17. Capacidad de trabajo en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4
18. Habilidades interpersonales	1	2	3	4	1	2	3	4
19. Liderazgo	1	2	3	4	1	2	3	4
20. Habilidad de comunicación con expertos de otras áreas	1	2	3	4	1	2	3	4
21. Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	1	2	3	4	1	2	3	4
22. Apreciación y respeto por la diversidad cultural	1	2	3	4	1	2	3	4
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1	2	3	4	1	2	3	4
24. Compromiso con su medio socio-cultural	1	2	3	4	1	2	3	4
25. Habilidad para trabajar en forma autónoma	1	2	3	4	1	2	3	4
26. Capacidad para formular, diseñar y administrar proyectos	1	2	3	4	1	2	3	4
27. Iniciativa y espíritu emprendedor	1	2	3	4	1	2	3	4
28. Compromiso ético	1	2	3	4	1	2	3	4
29. Preocupación con la calidad	1	2	3	4	1	2	3	4
30. Motivación de logro, deseo de triunfar profesionalmente	1	2	3	4	1	2	3	4
31. Compromiso con la conservación del medio ambiente	1	2	3	4	1	2	3	4

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Código: _____

1. Universidad en la que labora: _____
2. Laboratorio al que pertenece en su universidad: _____
3. ¿Cuál considera Ud. que es el nivel de preparación de los egresados de Medicina Veterinaria de su universidad para trabajar en una organización?
 - a. Excelente
 - b. Muy bueno
 - c. Bueno
 - d. Regular
 - e. Malo
4. ¿Cuál considera que es la cualidad más importante en el desempeño laboral de los egresados de Medicina Veterinaria de su universidad?

5. ¿Cuál considera que es la deficiencia más importante en el desempeño laboral de los egresados de Medicina Veterinaria de su universidad?

6. ¿Cómo considera el desempeño de los egresados de Medicina Veterinaria de su universidad frente a los de otras instituciones?
 - a. Mejor
 - b. Similar
 - c. Deficiente
7. Para cada una de las competencias listadas a continuación, por favor estime, en su opinión:
 - La **IMPORTANCIA** de la competencia, para trabajar en una organización; Usando la siguiente escala:
1= ninguna; 2 = débil; 3 = considerable; 4 = fuerte.
 - El **NIVEL** en el que estas competencias son desarrolladas por los egresados de la UNMSM-FMV. Usando la siguiente escala:
1 =ninguno, 2 = poco, 3 = considerable y 4 =excelente.

COMPETENCIA	IMPORTANCIA				NIVEL DESARROLLADO EN TU FACULTAD			
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1	2	3	4	1	2	3	4

2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	2	3	4	1	2	3	4
3. Capacidad de organización y planificación	1	2	3	4	1	2	3	4
4. Conocimientos generales de la profesión	1	2	3	4	1	2	3	4
5. Instrucción y experiencia práctica de la profesión	1	2	3	4	1	2	3	4
6. Capacidad de comunicación oral y escrita	1	2	3	4	1	2	3	4
7. Conocimiento de un segundo idioma	1	2	3	4	1	2	3	4
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información	1	2	3	4	1	2	3	4
9. Capacidad de investigación	1	2	3	4	1	2	3	4
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1	2	3	4	1	2	3	4
11. Habilidades en el manejo de información (buscar, coleccionar y analizar información procedente de diversas fuentes)	1	2	3	4	1	2	3	4
12. Capacidad crítica y autocrítica	1	2	3	4	1	2	3	4
13. Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas	1	2	3	4	1	2	3	4
14. Creatividad (capacidad de generar nuevas ideas)	1	2	3	4	1	2	3	4
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1	2	3	4	1	2	3	4
16. Habilidad para tomar decisiones	1	2	3	4	1	2	3	4
17. Capacidad de trabajo en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4
18. Habilidades interpersonales	1	2	3	4	1	2	3	4
19. Liderazgo	1	2	3	4	1	2	3	4
20. Habilidad de comunicación con expertos de otras áreas	1	2	3	4	1	2	3	4
21. Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	1	2	3	4	1	2	3	4
22. Apreciación y respeto por la diversidad cultural	1	2	3	4	1	2	3	4
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1	2	3	4	1	2	3	4
24. Compromiso con su medio socio-cultural	1	2	3	4	1	2	3	4
25. Habilidad para trabajar en forma autónoma	1	2	3	4	1	2	3	4
26. Capacidad para formular, diseñar y administrar proyectos	1	2	3	4	1	2	3	4
27. Iniciativa y espíritu emprendedor	1	2	3	4	1	2	3	4
28. Compromiso ético	1	2	3	4	1	2	3	4

29. Preocupación con la calidad	1	2	3	4	1	2	3	4
30. Motivación de logro, deseo de triunfar profesionalmente	1	2	3	4	1	2	3	4
31. Compromiso con la conservación del medio ambiente	1	2	3	4	1	2	3	4

Apéndice 2: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Instrumental según los estudiantes de pregrado de cada Universidad encuestada.

Competencias Instrumentales	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad de análisis y síntesis	3.44	3.18	3.43	3.40
Capacidad de organización y planificación	3.36	3.16	3.54	3.43
Conocimientos generales de la profesión	3.54	3.51	3.67	3.66
Experiencia práctica de la profesión	3.73	3.55	3.60	3.65
Comunicación oral y escrita	3.47	3.30	3.47	3.33
Conocimiento de un segundo idioma	3.36	3.25	3.51	3.54
Computación	3.41	3.30	3.36	3.41
Habilidades en gestión de la información	3.52	3.31	3.60	3.48
Habilidad para resolver problemas	3.59	3.40	3.68	3.64
Habilidad para toma de decisiones	3.6	3.51	3.71	3.69

Apéndice 3: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Interpersonal según los estudiantes de pregrado de cada Universidad encuestada.

Competencias Interpersonales	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad crítica y autocrítica	3.48	3.17	3.47	3.55
Capacidad de trabajo en equipo	3.43	3.38	3.59	3.58
Habilidades Interpersonales	3.38	3.36	3.48	3.26
Habilidad de trabajo en equipos interdisciplinarios	3.52	3.31	3.38	3.38
Capacidad de comunicación con expertos de otras áreas	3.38	3.08	3.46	3.26
Apreciación y respeto por la diversidad cultural	3.24	3.21	3.57	3.44
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	3.41	3.16	3.55	3.44
Compromiso ético	3.28	3.15	3.51	3.43
Compromiso con el medio sociocultural	3.63	3.51	3.75	3.58

Apéndice 4: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Sistémica según los estudiantes de pregrado de cada Universidad encuestada.

Competencias Sistémicas	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	3.66	3.56	3.63	3.74
Habilidad de investigación	3.66	3.50	3.69	3.68
Capacidad de aprendizaje y actualización constante	3.75	3.61	3.65	3.71
Adaptación a situaciones nuevas	3.36	3.31	3.46	3.58
Creatividad	3.53	3.47	3.49	3.64
Liderazgo	3.55	3.48	3.51	3.45
Habilidad de trabajo en forma autónoma	3.49	3.27	3.55	3.59
Diseño y gestión de proyectos	3.50	3.19	3.52	3.38
Iniciativa y espíritu emprendedor	3.59	3.39	3.56	3.49
Preocupación por la calidad	3.59	3.43	3.65	3.49
Motivación de logro	3.71	3.64	3.76	3.66
Preocupación por el medio ambiente	3.67	3.52	3.73	3.83

Apéndice 5: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Instrumental según los docentes de cada Universidad encuestada.

Competencias Instrumentales	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad de análisis y síntesis	3.45	3.29	3.50	3.47
Capacidad de organización y planificación	3.55	3.21	3.61	3.63
Conocimientos generales de la profesión	3.44	3.60	3.39	3.37
Experiencia práctica de la profesión	3.54	3.33	3.56	3.58
Comunicación oral y escrita	3.32	3.33	3.67	3.58
Conocimiento de un segundo idioma	3.41	3.00	3.72	3.53
Computación	3.43	3.29	3.61	3.58
Habilidades en gestión de la información	3.56	3.53	3.44	3.53
Habilidad para resolver problemas	3.56	3.60	3.56	3.68
Habilidad para toma de decisiones	3.66	3.47	3.61	3.74

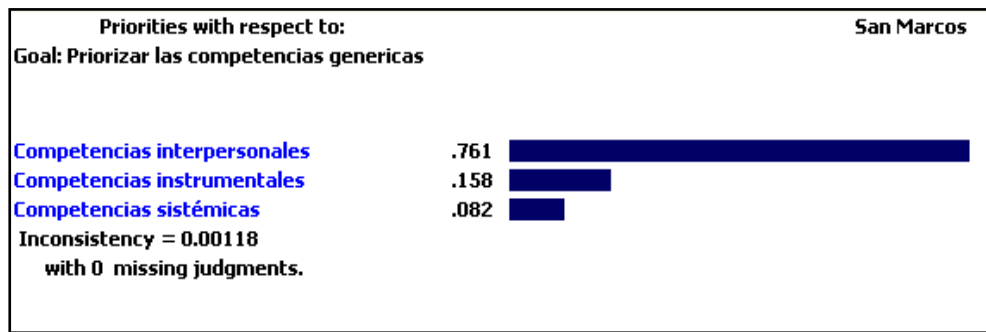
Apéndice 6: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Interpersonal según los docentes de cada Universidad encuestada.

Competencias Interpersonales	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad crítica y autocrítica	3.37	3.07	3.50	3.74
Capacidad de trabajo en equipo	3.41	3.27	3.56	3.84
Habilidades Interpersonales	3.23	3.33	3.33	3.32
Habilidad de trabajo en equipos interdisciplinarios	3.45	3.07	3.56	3.53
Capacidad de comunicación con expertos de otras áreas	3.32	3.40	3.44	3.63
Apreciación y respeto por la diversidad cultural	3.15	3.00	3.41	3.61
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	3.30	3.20	3.33	3.58
Compromiso ético	2.46	2.73	2.67	2.79
Compromiso con el medio sociocultural	3.63	3.43	3.50	3.79

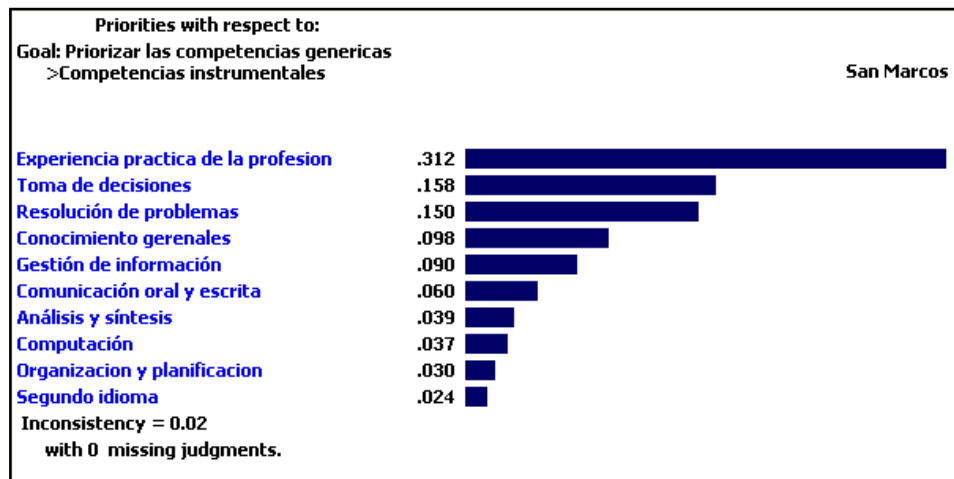
Apéndice 7: Puntaje promedio de la importancia asignada a cada Competencia Sistémica según los docentes de cada Universidad encuestada.

Competencias Sistémicas	UNMSM	UAP	UPCH	UCSur
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	3.54	3.40	3.67	3.74
Habilidad de investigación	3.33	3.29	3.56	3.53
Capacidad de aprendizaje y actualización constante	3.59	3.43	3.83	3.94
Adaptación a situaciones nuevas	3.49	3.33	3.33	3.61
Creatividad	3.53	3.53	3.44	3.74
Liderazgo	3.56	3.20	3.56	3.89
Habilidad de trabajo en forma autónoma	3.10	3.07	3.28	3.47
Diseño y gestión de proyectos	3.34	3.13	3.28	3.68
Iniciativa y espíritu emprendedor	3.54	3.60	3.50	3.79
Preocupación por la calidad	3.45	3.47	3.41	3.76
Motivación de logro	3.68	3.60	3.78	3.79
Preocupación por el medio ambiente	3.51	3.67	3.44	3.84

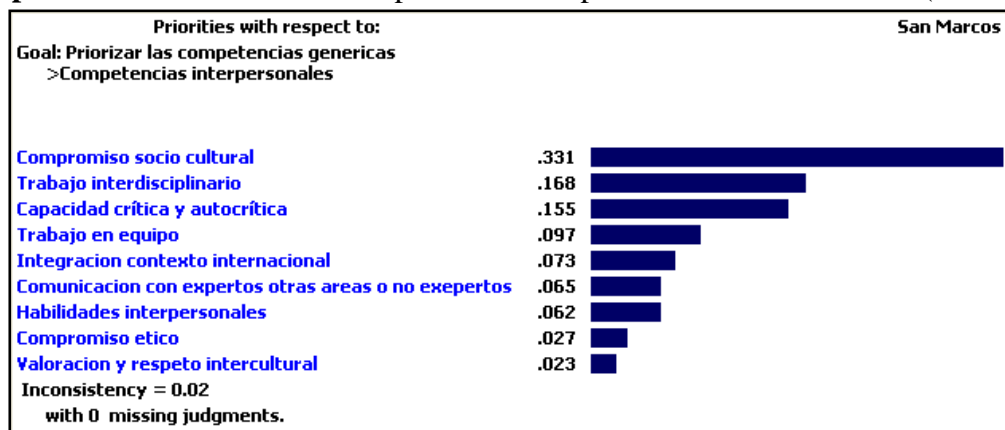
Apéndice 8: Priorización competencias genéricas de San Marcos (Alumnos)



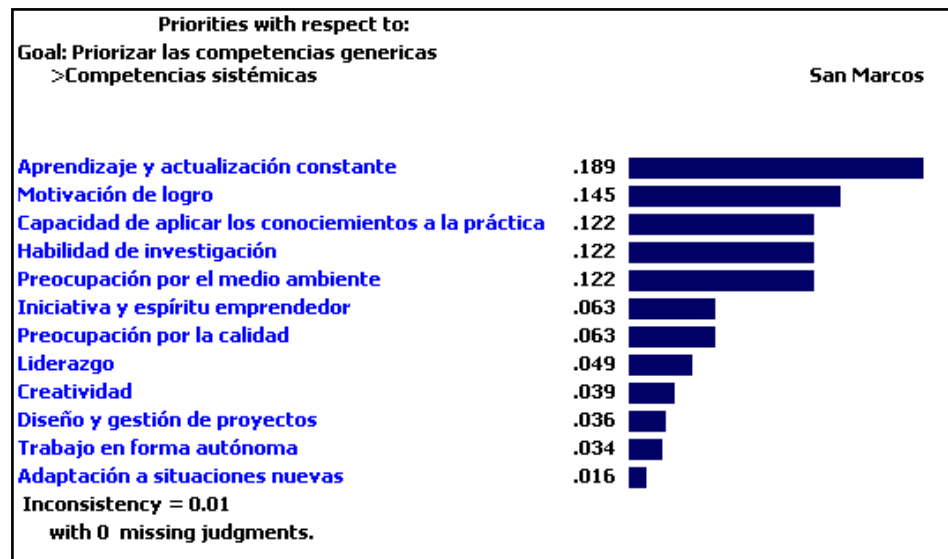
Apéndice 9: Priorización competencias instrumentales de San Marcos (Alumnos)



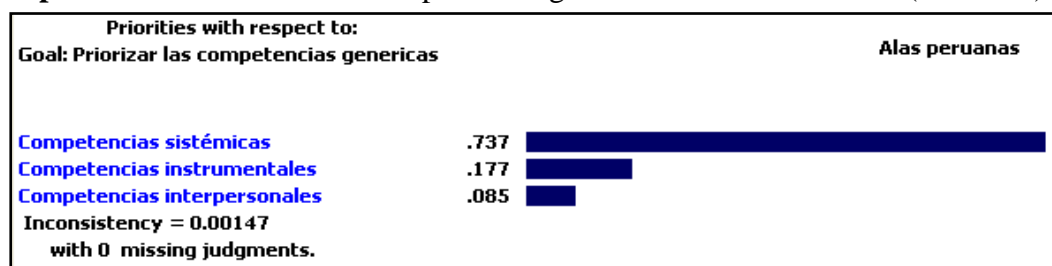
Apéndice 10: Priorización competencias interpersonales de San Marcos (Alumnos)



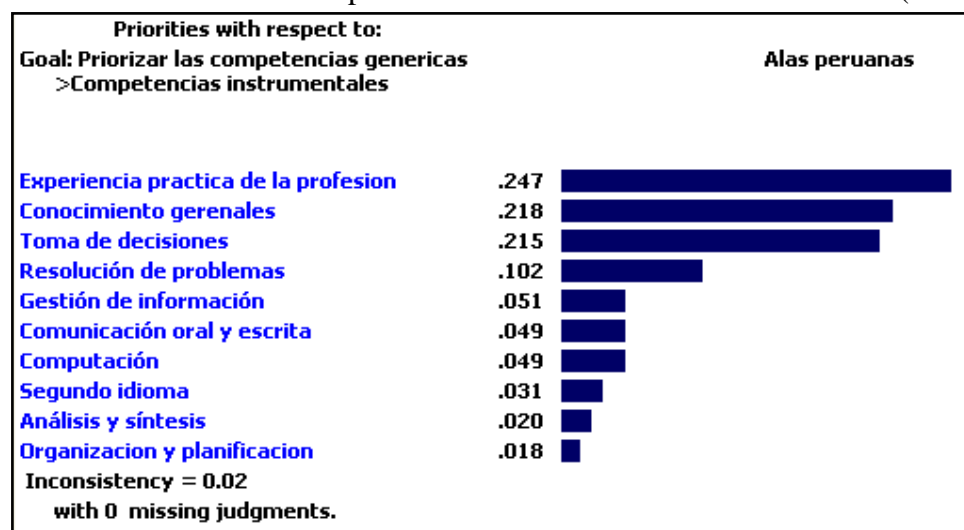
Apéndice 11: Priorización competencias sistémicas de San Marcos (Alumnos)



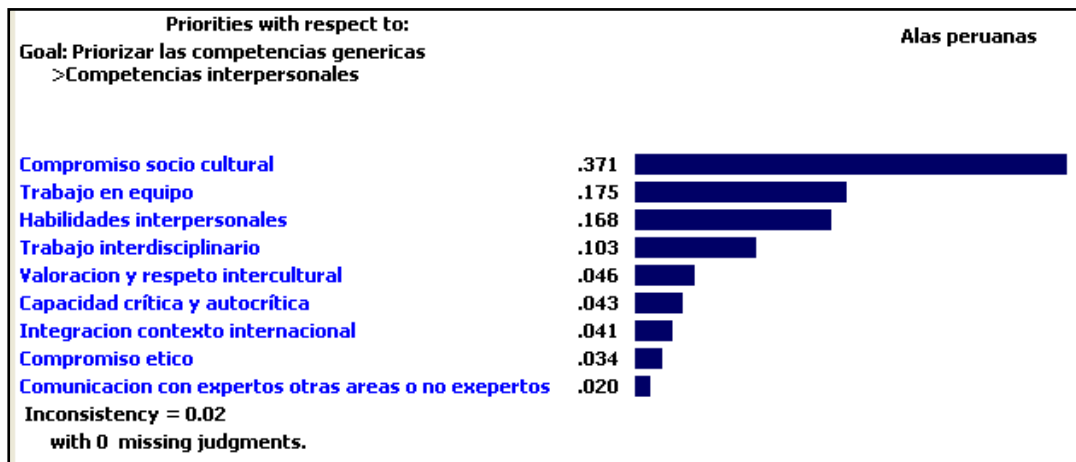
Apéndice 12: Priorización competencias genéricas de Alas Peruanas (Alumnos)



Apéndice 13: Priorización competencias instrumentales de Alas Peruanas (Alumnos)



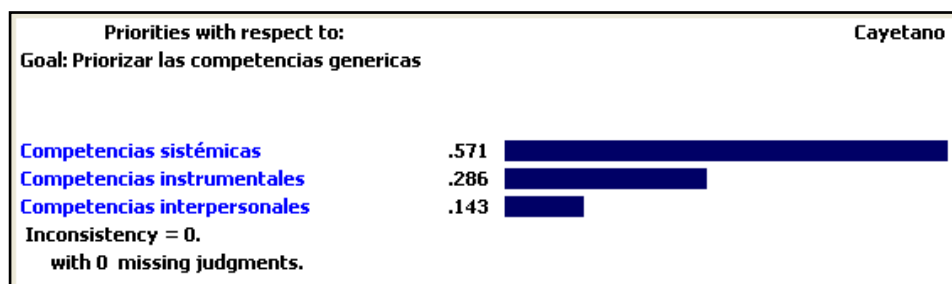
Apéndice 14: Priorización competencias interpersonales de Alas Peruanas (Alumnos)



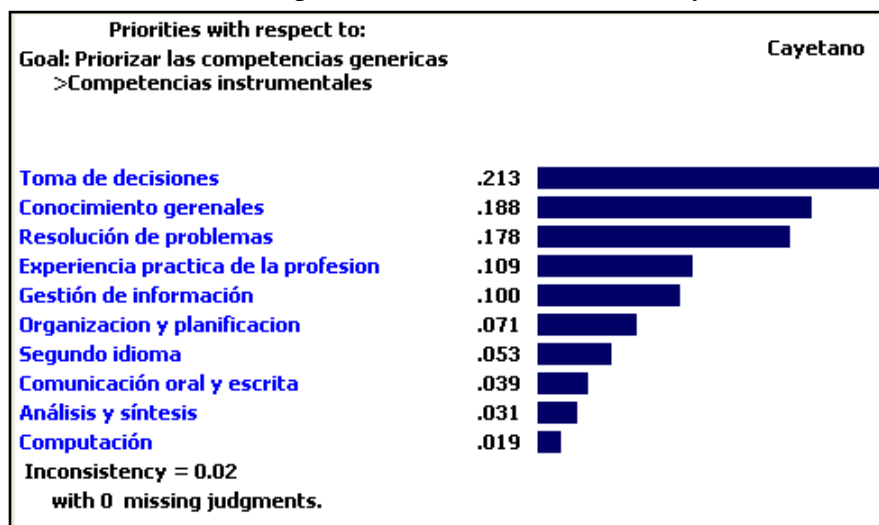
Apéndice 15: Priorización competencias sistémicas de Alas Peruanas (Alumnos)



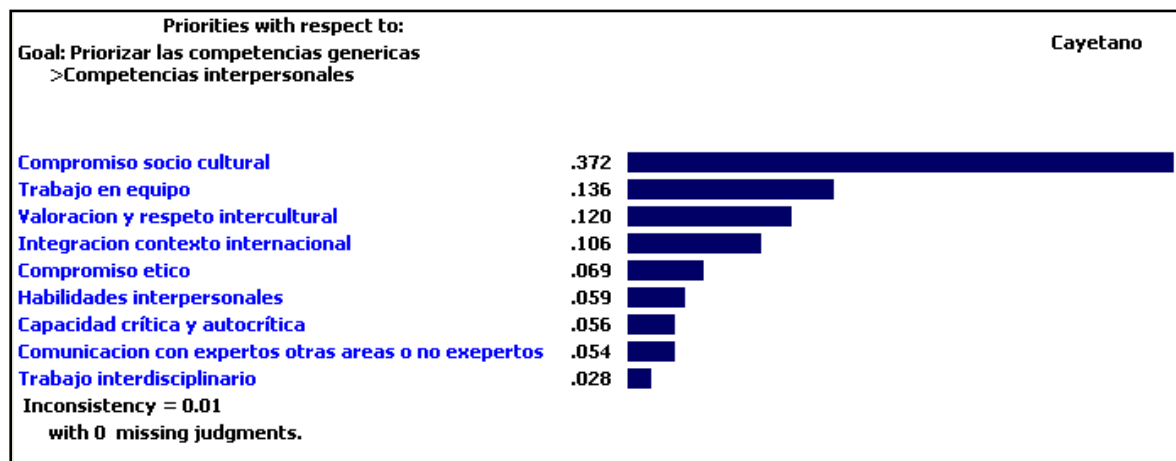
Apéndice 16: Priorización competencias genéricas de Cayetano Heredia (Alumnos)



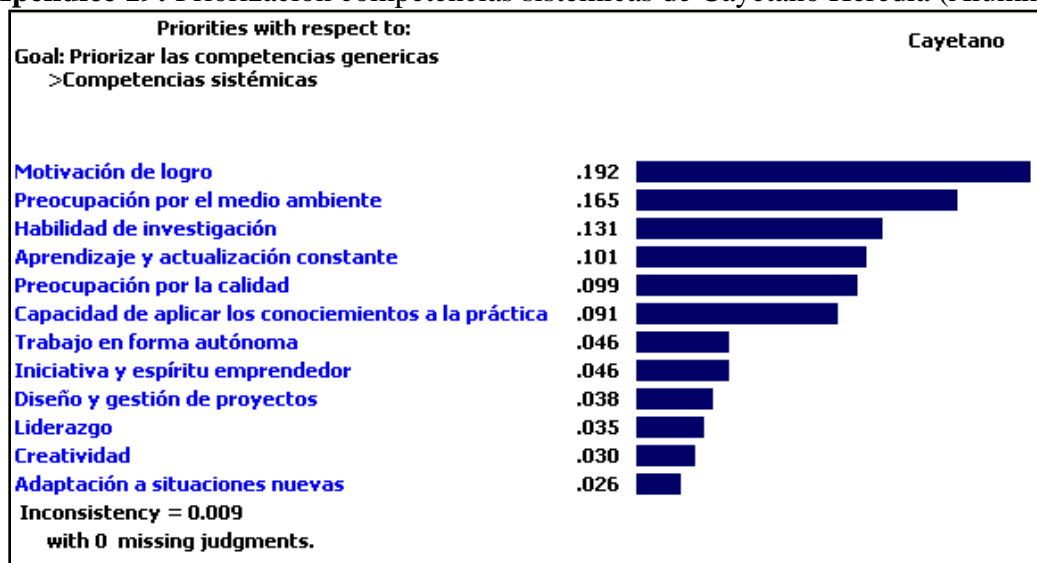
Apéndice 17: Priorización competencias instrumentales de Cayetano Heredia (Alumnos)



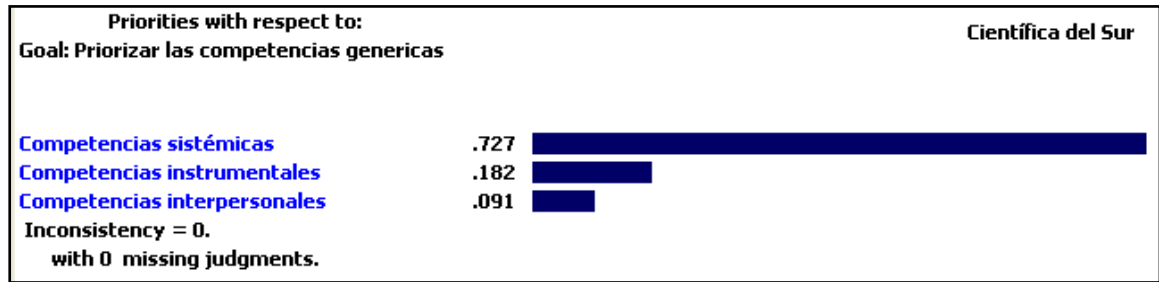
Apéndice 18: Priorización competencias interpersonales de Cayetano Heredia (Alumnos)



Apéndice 19: Priorización competencias sistémicas de Cayetano Heredia (Alumnos)



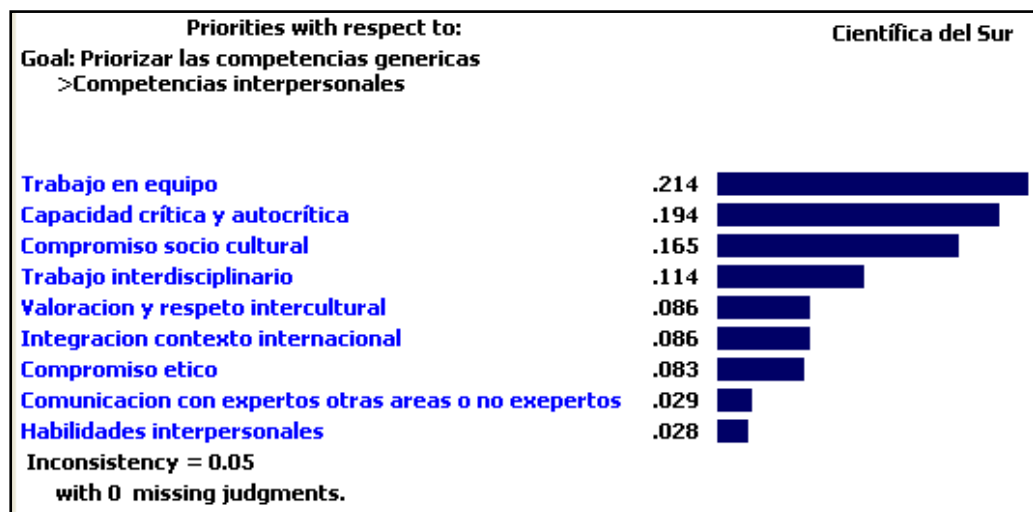
Apéndice 20: Priorización competencias genéricas de Científica del Sur (Alumnos)



Apéndice 21: Priorización competencias instrumentales de Científica del Sur (Alumnos)



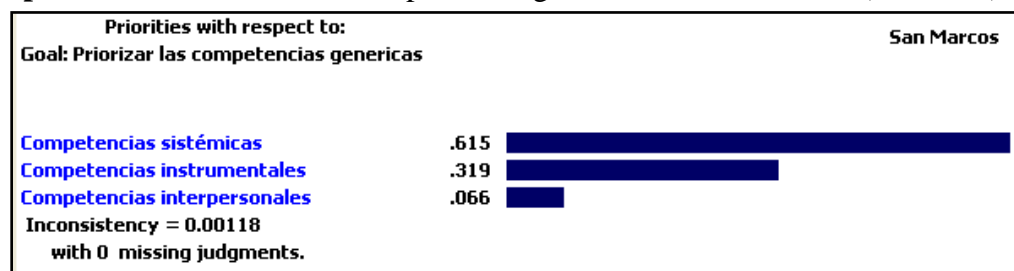
Apéndice 22: Priorización competencias interpersonales de Científica del Sur (Alumnos)



Apéndice 23: Priorización competencias sistémicas de Científica del Sur (Alumnos)



Apéndice 24: Priorización competencias genéricas de San Marcos (Docentes)



Apéndice 25: Priorización competencias instrumentales de San Marcos (Docentes)



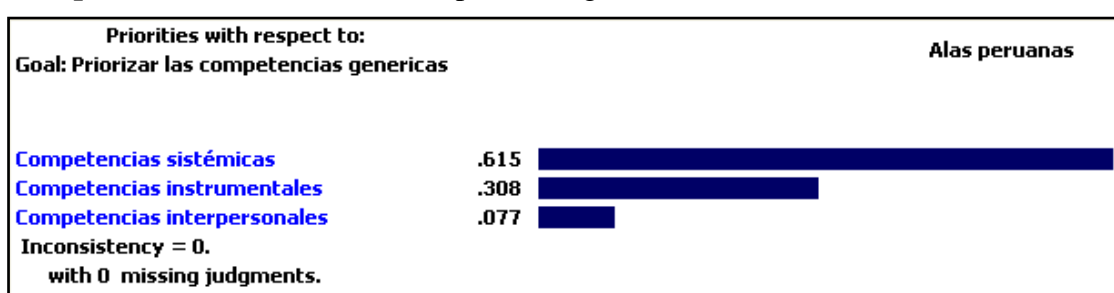
Apéndice 26: Priorización competencias interpersonales de San Marcos (Docentes)



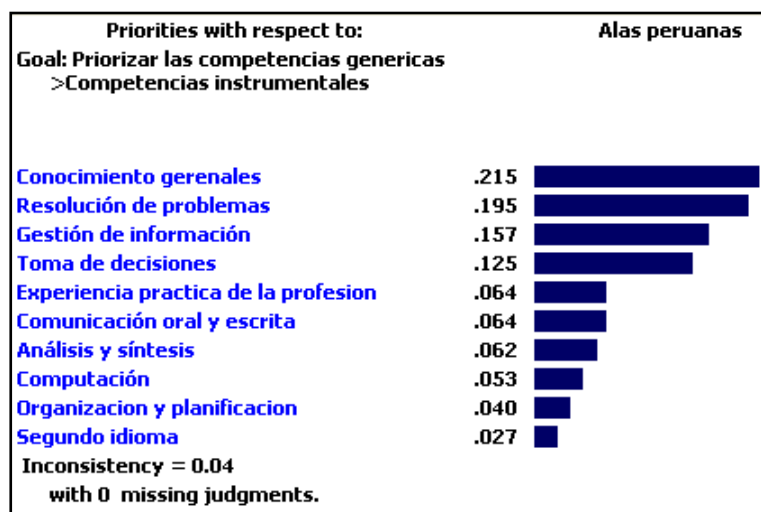
Apéndice 27: Priorización competencias sistémicas de San Marcos (Docentes)



Apéndice 28: Priorización competencias genéricas de Alas Peruanas (Docentes)



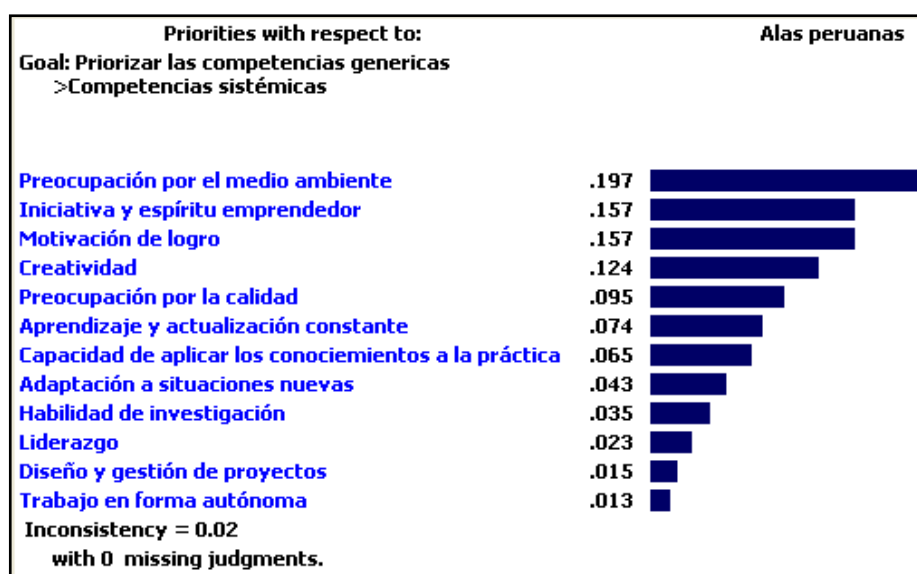
Apéndice 29: Priorización competencias instrumentales de Alas Peruanas (Docentes)



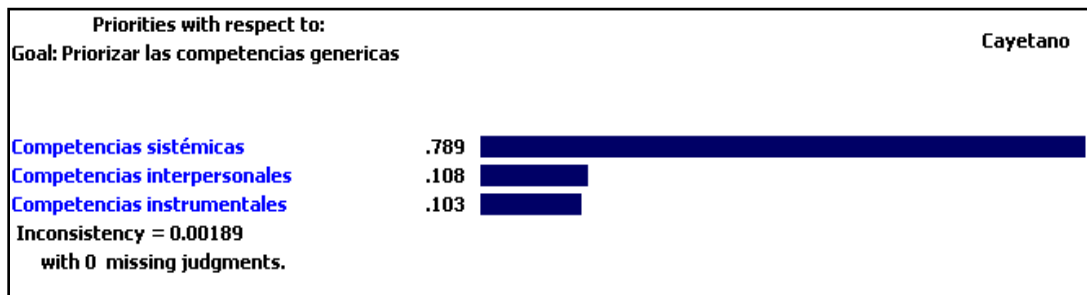
Apéndice 30: Priorización competencias interpersonales de Alas Peruanas (Docentes)



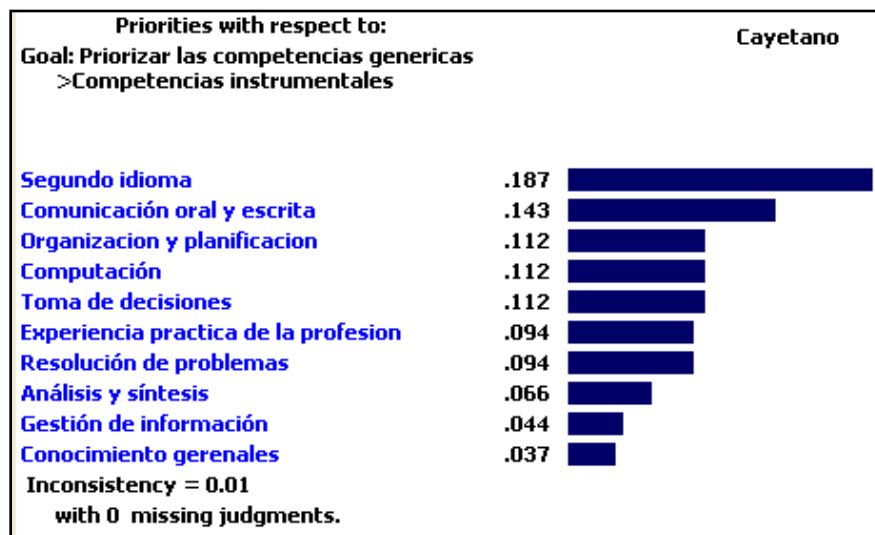
Apéndice 31: Priorización competencias sistémicas de Alas Peruanas (Docentes)



Apéndice 32: Priorización competencias genéricas de Cayetano Heredia (Docentes)



Apéndice 33: Priorización competencias instrumentales de Cayetano Heredia (Docentes)



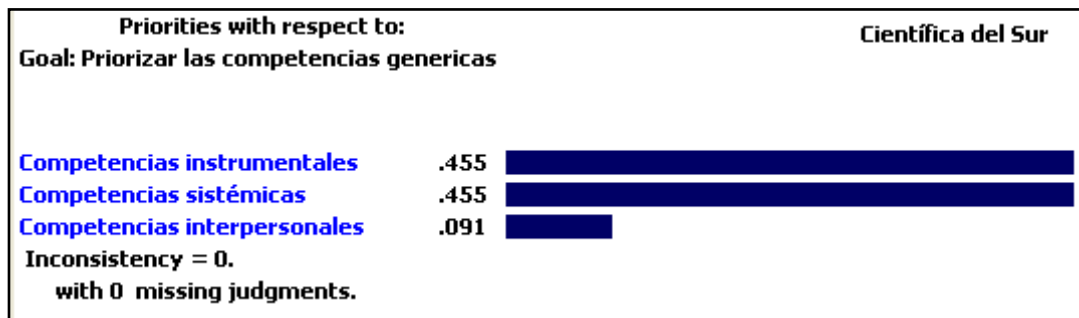
Apéndice 34: Priorización competencias interpersonales de Cayetano Heredia (Docentes)



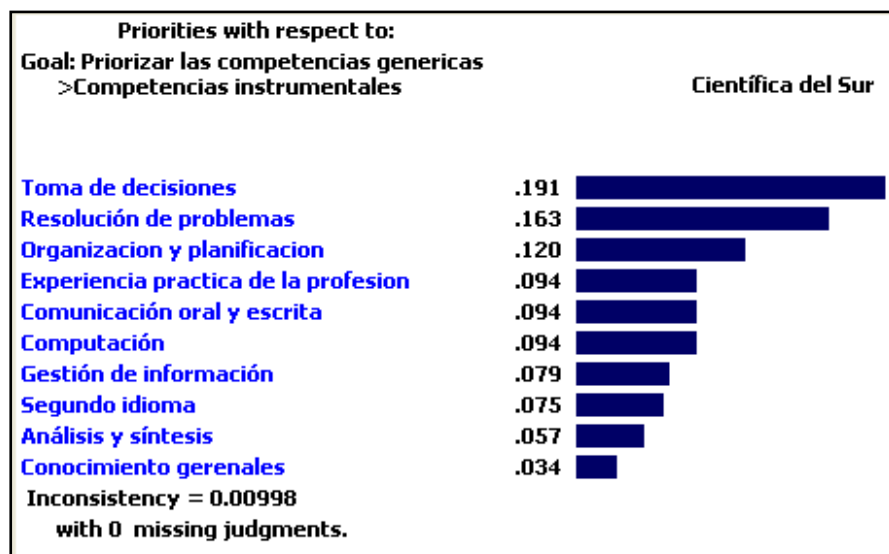
Apéndice 35: Priorización competencias sistémicas de Cayetano Heredia (Docentes)



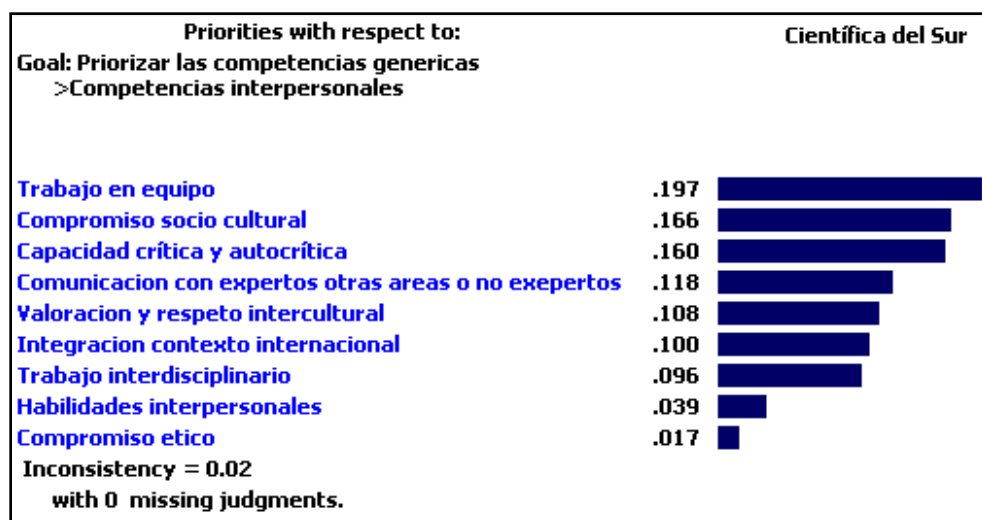
Apéndice 36: Priorización competencias genéricas de Científica del Sur (Docentes)



Apéndice 37: Priorización competencias instrumentales de Científica del Sur (Docentes)



Apéndice 38: Priorización competencias interpersonales de Científica del Sur
(Docentes)



Apéndice 39: Priorización competencias sistémicas de Científica del Sur (Docentes)

